



Misión Evangélica San Pablo de Chile

# **PROTOCOLO**

## **ANTE DENUNCIAS, DELITOS Y/O SOSPECHAS**

### **DE DELITO**

Misión Evangélica San Pablo de Chile  
Elaboración: Gemita Quilodrán – Karry Iribarra  
Revisión: Marco Duran – Director Ejecutivo  
Fecha: Junio 2024

# INDICE

<b>TEMA:</b>	<b>Pag.</b>
I. PRESENTACIÓN	05
II. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECIFICOS	08
III. DEFINICIONES PRINCIPALES DE EVALUACIÓN Y CONTROL	10
IV. ALCANCE (Intervinientes y Destinatarios)	10
V. DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO	11
VI. FASES DEL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS	11
a. ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN	12
• Identificación de Riesgos	12
• Análisis y evaluación de Riesgos y Controles	12
• Priorización de Riesgos	12
• Formulación y actualización de Controles Preventivos	13
• Formulación de un Matriz de Riesgos Asociados.	14
• Formulación y/o actualización de Códigos de Conducta de la Institución.	14
Artículo 1	14
Artículo 2	15
Artículo 3	15
Artículo 4	16
Artículo 5	17
Artículo 6	17
Artículo 7	17
• Formulación de Políticas Institucionales	19
• Formulación y Programación de Actividades de Capacitación y Difusión.	19
b. ATIVIDADES DE DETECCIÓN	20
c. ACTIVIDADES DE RESPUESTA	21
d. ACTIVIDADES DE SUPERVISIÓN	21
VII. DEFINICIONES GENERALES	22
VII.1. DELITOS DE CARÁCTER ADMINISTRATIVO	23
VII.2. DELITOS ASOCIADOS AL USO INCORRECTOS DE LOS RECURSOS PÚBLICOS	26

VII.3. DELITOS ASOCIADOS A DAÑOS A NIÑOS(AS), ADOLESCENTES Y JÓVENES.	27
VII.4. OTROS DELITOS CONTRA LAS PERSONAS	39
VII.5. DELITOS ASOCIADO A LA TRANSGRESIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS	42
VII.6. DELITOS ASOCIADOS AL ENTORNO LABORAL	43
¿Qué es la Ley Karin y por qué es relevante?	43
Aspectos Relevantes de la nueva ley	43
Ajustes al Reglamento Interno	44
Canales de denuncia	45
Capacitaciones	45
Acciones Preventivas	46
Medidas Reactivas	46
VIII. ACCIONES PREVENTIVAS Y/O MEDIDAS DE RESGUARDO ANTE LA POSIBILIDAD DE COMISIÓN DE DELITO.	47
VIII.1. PROCEDIMIENTO FORMAL DE EVALUACION Y SELECCIÓN DE PERSONAL	47
1. NUEVOS FUNCIONARIO	47
1.1. Definición del Perfil del Postulante	48
1.2. Reclutamiento y Convocatoria	48
1.3. Evaluación	49
1.4. Entrevista final de selección	51
2. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	52
3. PLAN DE INDUCCIÓN Y CAPACITACIONES	54
3.1. La Inducción	55
3.2. Contratación	57
VIII.2. CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	58
VII.2.1 Capacitación en Materia Delitos Administrativos (Anual)	58
VIII.2.2. Capacitación en materia de prevención del delito e inhabilidades para trabajar con NNA (*) (Trimestral)	59

	VIII.2.3. Capacitación en Delitos de uso Incorrecto de Recursos Públicos (Anual)	61
	VIII.2.4. Capacitación en Delitos contra las Personas (Semestral)	61
	VIII.2.5. Capacitación en Delitos contra los DDHH (Semestral)	62
IX.	PROCEDIMIENTO FORMAL DE DETECCIÓN DE RIESGOS	63
	1. MATRIZ DE RIESGO	63
	2. RESPONSABLE DE PREVENCIÓN DE DELITOS (RPD)	64
	3. CANALES DE DENUNCIA	66
X.	PROCEDIMIENTOS ANTE DENUNCIAS DE DELITO Y/O SOSPECHAS DE DELITO	67
	X.1. PROCEDIMIENTO PARA DENUNCIAS EN EL CASO DE DELITOS DE CARÁCTER ADMINISTRATIVO	67
	X.2. PROCEDIMIENTO PARA DENUNCIAS EN EL CASO DE DELITOS POR USO INCORRECTO DE RECURSOS PÚBLICOS.	69
	X.3. PROCEDIMIENTO PARA DENUNCIAS EN EL CASO DE DELITOS QUE PUDIESEN AFECTAR LA SALUD, EDUCACIÓN, INTEGRIDAD, LIBERTAD E INDEMNIDAD SEXUAL DE NNAJ	71
	X.4. PROCEDIMIENTO ANTE DENUNCIAS DE DELITOS CONTRA LAS PERSONAS	73
	X.5. PROCEDIMIENTO ANTES LAS DENUNCIAS DE DELITOS ASOCIADOS A LA TRANSGRESIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS.	75
XI.	NORMATIVA DE FUNCIONAMIENTO	77
	1. CODIGO DE COMISIÓN Y ÉTICA	77
	2. CANALES DE INFORMACIÓN	77
	3. SUPERVISIÓN Y EVALUACIÓN	78
ANEXOS		
	1. CIRCULAR 5, SERVICIO NACIONAL DE MENORES	80
	2. FORMULARIO DE DENUNCIAS ANTE DELITOS Y/O SOSPECHAS DE DELITOS	84

## I. PRESENTACIÓN

La Misión Evangélica San Pablo de Chile, es una Corporación Eclesiástica de Derecho Público, sin fines de lucro, fundada el 01 de enero de 1945, durante sus 79 años de existencia ha realizado un trabajo constante de acción social, impulsando la creación de diversos proyectos destinados al bienestar de la infancia y al reconocimiento y ejercicio de sus derechos, tanto en las regiones de Biobío, Ñuble, de los Ríos y Valparaíso.

Los programas que se encuentran actualmente en ejecución son 5 dependientes del Servicio Nacional de Menores y 2 del Servicio de Protección Especializada, donde la institución es reconocida como colaborador acreditado desde el 23 de diciembre 2022 según consta en la resolución exenta N° 1124.

Nuestra institución, Misión Evangélica San Pablo de Chile ha adquirido el compromiso de ejecutar proyectos ligados al área de justicia juvenil, con una larga experiencia en el circuito de medidas, sanciones y programa de protección de derechos, generando un aporte significativo en los procesos de reinserción social como reivindicar los derechos fundamentales de la infancia y adolescencia.

Trabajar en esta área nos ayuda a tomar conciencia del esfuerzo social y personal que supone la intervención socioeducativa en estos contextos, a la vez que refuerza la necesidad de conocer y de saber, a partir de la idea de que ese conocimiento forma parte y alimenta una acción realmente transformadora en este desafío por aportar a una sociedad más justa, teniendo como motor de cambio la fé en su creador, con un espíritu de entrega y amor por el prójimo.

La corporación Misión Evangélica San Pablo de Chile, mantiene un compromiso constante que guía su labor y servicio. Sus esfuerzos se desarrollan en ser una corporación reconocida a nivel regional y nacional. Con el compromiso fundamental de cuidar la infancia y entregar un contexto de amor, atención acogedora e integral y protección de sus derechos, que favorezca el desarrollo de cada uno de ellos, aportando desde la sociedad civil al cuidado y protección de la niñez y adolescencia. Por medio de una intervención especializada y de calidad, con solidez técnica y en coordinación con redes públicas y privadas. Promoviendo la plena integración social, valorando la espiritualidad y la fé, en el desarrollo de los seres humanos.

La Misión Evangélica San Pablo de Chile ha tomado la decisión de implementar un Modelo de Prevención de Delitos, cuyos elementos y características permitan realizar durante toda la vida de la organización, una formación permanente para la prevención de delitos contra niños/as, adolescentes, jóvenes y de aquellos asociados a los delitos en el mal uso de los recursos públicos.

Para que sea exigible la responsabilidad penal de la persona jurídica es necesario que la comisión del delito haya resultado del incumplimiento por parte de ésta, de sus deberes de dirección y supervisión. La ley establece que la persona jurídica sólo será responsable criminalmente, si los delitos referidos fuesen cometidos directa e inmediatamente por las personas naturales miembros de la organización, en el interés de la persona jurídica o para el beneficio de ésta. La normativa señala que se entiende que los deberes de dirección y supervisión se han cumplido cuando, en forma anterior a la comisión del delito, la persona jurídica hubiere adoptado e implementado modelos de organización, administración y supervisión para la prevención de los delitos.

La atribución de responsabilidad criminal de la persona jurídica, opera sólo en caso de que ésta haya faltado a sus deberes de dirección y supervisión. 1 La ley N°20.393 del año 2009 sobre la Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas establece la posibilidad que las personas jurídicas respondan criminalmente, en el caso que ciertos individuos o personas naturales vinculadas a ellas, cometan ciertos delitos en su beneficio.

En el año 2016 la ley 20.931 artículo 16 incorpora el delito de receptación (art. 456 bis a del CP). La persona jurídica responde penalmente en forma directa en caso de que, sus directores, ejecutivos principales, representantes, quienes ejecuten actividades de administración y supervisión, o quienes están bajo la dirección o supervisión directa de ellos, cometan alguno de los siguientes delitos: Lavado de activos, financiamiento del terrorismo, cohecho o soborno a funcionario público, receptación, negociación incompatible, apropiación indebida, entre otros. En cumplimiento de su deber de "dirección y supervisión", el Directorio de la Misión Evangélica San Pablo de Chile ha incorporado entre sus lineamientos la implementación de un Modelo de Prevención de Delitos (MPD). Este manual describe, las orientaciones, manera de operar y lineamientos de las diversas actividades establecidas en la Corporación, para la prevención de la comisión de delitos.

El presente Modelo de Prevención de Delitos se ha diseñado en base a lo dispuesto en la Ley N° 20.393 de 2009, que establece Responsabilidad Penal para las Personas Jurídicas en los delitos de Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y Cohecho a funcionario Público Nacional y Extranjero. La ley 20.931 que Facilita la aplicación efectiva de las penas establecidas para los delitos de robo, hurto y receptación penal en dichos delitos. Ley 21.430, sobre garantías y protección integral de los derechos de la niñez y adolescencia. La Ley N° 21.595, publicada el 17 de agosto de 2023, denominada Ley de Delitos Económicos, señala cambios en el sistema penal chileno en materia laboral. Ley que promueve una cultura de integridad y transparencia en el ámbito laboral y empresarial, y las empresas podrán ser penalmente responsables por delitos que tengan relación directa con temas de seguridad social, cuestiones remunerativas y la protección de la vida.

El Modelo de Prevención de Delitos (MPD) implementado en La Misión Evangélica San Pablo de Chile, corresponde y se ajusta a la forma en que se han organizado los equipos profesionales, y a los lineamientos otorgados por la Administración Central, para prevenir que su estructura jurídica sea utilizada para cometer los delitos antes mencionados, así como todos aquellos que dan origen o son hechos precedentes a la figura de lavado de activos. Asimismo, el Modelo de Prevención de Delitos incluye las conductas que, si bien pudiesen no constituir delito, son calificadas como éticamente intolerables por parte de la institución.

Un Modelo de Prevención de Delitos debe entenderse como un conjunto de diversas herramientas de control, que se ejecutan sobre los procesos o actividades internas de la organización en los ámbitos administrativos y financieros de la gestión con la finalidad de mitigar y/o prevenir la eventual ocurrencia de delitos que pudieren afectar a niños, niñas o adolescentes, atendidos en los proyectos que ejecuta la Institución y al buen uso de recursos públicos. Es exigencia de la ley 21.302 que adhieran a estas prácticas y principios cada persona que se encuentre ligada por vínculo laboral o de colaboración a FMC, debiendo conocerlo, replicarlo y aplicarlo en su quehacer diario

El presente Manual de Prevención de Delitos describe la operatividad de las diversas actividades de prevención y mitigación de los potenciales riesgos de comisión de delitos a los que se ha identificado que La Misión Evangélica San Pablo de Chile está expuesta y han sido integrados al MPD.

El MPD está compuesto, o forman parte integrante de él, los siguientes elementos que se describen:

- Proceso de selección con los profesionales (consultar Manual de Recursos Humanos)
- Código de Ética.
- Denuncias e investigaciones.
- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. (consultar Manual de Reglamento Interno)
- Matriz de quiebres/funcionamiento en centro de atención (según corresponda)
- Matriz de Riesgos de Delitos.
- Protocolos, Reglas, Directrices, Políticas y Procedimientos específicamente definidas para apoyar las iniciativas implementadas para mitigar las vulnerabilidades identificadas en la Matriz de Riesgos de Delitos.
- Cláusulas Contractuales.
- Plan Cuidado a Colaboradores, dirigido a todos los trabajadores y colaboradores y a la comunidad en general. (Consultar Plan de Cuidado a los Colaboradores)
- Plan de seguimiento y monitoreo.

## II. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECIFICOS

El objetivo general de este Manual es “Implementar un Modelo Integral de Prevención de Delitos en la Misión Evangélica San Pablo de Chile para proteger a los niños, niñas, adolescentes y jóvenes, promover espacios seguros, cumplir con la legislación vigente y fortalecer la cultura de prevención y responsabilidad en todos los colaboradores”.

Los Objetivos Específicos del presente Manual se resumen en:

1. Generar espacios seguros y tratos adecuados que respeten los derechos para asegurar la debida protección de los niños, niñas, adolescentes, jóvenes y/o sujetos de atención de los programas.
2. Contar con estrategias claras y probadas que fomenten la prevención de delitos y abusos por parte de los adultos que tomen contacto con los NNAJ atendidos, sean o no trabajadores de su organización; y,

3. Incorporar mejores estándares a nivel institucional por medio de instrumentos validados y eficaces.
4. Describir los componentes y el funcionamiento del Modelo de Prevención de Delitos que da cuenta de la forma de organización, dirección y supervisión que ha adoptado la Misión Evangélica San Pablo de Chile.
5. Establecer un mecanismo para la Prevención y mitigación de los riesgos de delitos a los que la Institución se encuentra expuesta.
6. Establecer las actividades y procedimientos necesarios para el efectivo funcionamiento y operación del Modelo de Prevención de Delitos.
7. Establecer las actividades del Modelo de Prevención de Delitos a cargo del Encargado de Prevención de Delitos en cumplimiento de sus funciones de supervisión.
8. Dar cumplimiento a los requisitos establecidos en la Ley No 20.393 sobre Responsabilidad Penal de personas jurídicas. La ley 20.931 que Facilita la aplicación efectiva de las penas establecidas para los delitos de robo, hurto y receptación penal en dichos delitos. Ley 21.430, sobre garantías y protección integral de los derechos de la niñez y adolescencia. La Ley N° 21.595, publicada el 17 de agosto de 2023, denominada Ley de Delitos Económicos, señala cambios en el sistema penal chileno en materia laboral. Ley que promueve una cultura de integridad y transparencia en el ámbito laboral y empresarial, y las empresas podrán ser penalmente responsables por delitos que tengan relación directa con temas de seguridad social, cuestiones remunerativas y la protección de la vida y la Ley Karin 21.643 que entra en vigencia en agosto 2024, legislación y sanciones en delitos de acoso, hostigamiento laboral.
9. Reducir la posibilidad de que la Misión Evangélica San Pablo de Chile sea víctima de actividades ilegales cometidas por sus directores, empleados, personal temporal, proveedores y/o asesores.
10. Comunicar, delimitar mecanismos de funcionamiento y orientar a todos los colaboradores, internos y externos, sobre la existencia del Modelo y el rol que le corresponde asumir a cada uno de ellos para el funcionamiento eficaz del sistema preventivo.

Nuestra organización espera por parte de todos los colaboradores internos y externos un comportamiento recto, estricto y diligente, en el cumplimiento de las normas relacionadas con las medidas de prevención de delitos y conductas éticas intolerables, y mitigación de las mismas, establecidas por la Institución.

### III. DEFINICIONES PRINCIPALES DE EVALUACIÓN Y CONTROL

La confección y actualización de las Matrices de Riesgos de Delitos es responsabilidad del Encargado de Recursos Humanos. Las matrices deberán ser actualizadas en forma anual o cuando sucedan cambios significativos en las condiciones de la Corporación.

La estructura de las Matrices de Riesgos de delitos es la siguiente:

1. **Persona Jurídica:** describe la Persona Jurídica a la cual se le asistirá en la identificación de delitos.
2. **Proceso:** Indica el proceso de riesgo que considera la Persona Jurídica el cual se encuentra asociado a un escenario de delito.
3. **Proceso/Actividad:** Describe la actividad del proceso de riesgo que considera la Persona Jurídica el cual se encuentra asociado a un escenario de delito.
4. **Tipo de Delito Asociado:** Indica el delito especificado en la Ley N°20.393 de 02 de diciembre de 2009 y Modificaciones posteriores.
5. **Actividad o proceso de la entidad, sean habituales o esporádicos, en cuyo contexto se genere o incremente el riesgo de comisión de los delitos en el alcance de la Ley N°20.393:** Describe el escenario de delito al cual está expuesta las Compañías (riesgo de delito).
6. **Instructivos del control:** mecanismos de la actividad de control que consideren los delitos asociados a persona jurídica, NNAJ y acciones, responsables y medios de verificación.
7. **Responsable de actividad o control mitigante:** Se indica la persona (cargo) responsable de ejecutar la actividad de control referente al escenario de delito.
8. **Controles recomendados:** Descripción de las actividades de control sugeridas para prevenir la comisión de delitos.

### IV. ALCANCE (Intervinientes y Destinatarios)

El presente protocolo se aplica a todos los organismos y personas naturales ejecutores y todas las instituciones vinculadas a las actividades de la Misión San Pablo de Chile al igual que a todos los procesos y servicios que provee la institución, que se encuentren directamente ligados con la labor y qué hacer, con niños, niñas y jóvenes. A igual que toda aquella forma de funcionamiento administrativa, operativa, organizacional, ejecutiva y de clima laboral, de todos los colaboradores de la institución, ya sea del equipo Directivo, Interventivo, de apoyo y/o prestación de servicios dentro de los programas de funcionamiento y sus administraciones.

El presente documento, representa la política de funcionamiento aplicada por los colaboradores (de todas las áreas y proyectos) y garantiza un marco regulatorio institucional como aquellos mecanismos e instructivos de funcionamiento, como los objetivos de las acciones y los responsables de las mismas. Por lo que es deber velar por su adecuado uso y funcionamiento.

## **V. DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO**

El Protocolo debe ser publicitado dentro de la institución, especialmente entre el personal y los encargados de ejecutar proyectos y actividades en el marco de acciones desarrolladas por las diferentes líneas de intervención que mantiene la corporación. La responsabilidad de difundirlo recaerá en el equipo directivo del Programa como las Jefaturas Técnicas y Asesor Clínico, según el caso.

De estimarse como necesario, se podrán organizar charlas o reuniones informativas, con el fin de aclarar dudas y dar relevancia a las indicaciones y lineamientos que se presentan. Asimismo, el Protocolo requiere ser puesto a disposición de los padres/tutores de los niños, niñas y adolescentes. Se espera que los niños, niñas y adolescentes, en tanto usuarios, también conozcan algunas implicancias de dicho protocolo, por ello se sugiere entregar información acorde a su etapa de desarrollo. Esto podrá realizarse a través de una cartilla o un resumen del mismo. El espacio podría ser la reunión informativa previa a cada actividad que desarrolla en los Programa y donde se reúne con los padres/tutores o figuras significativas.

El Protocolo de denuncias y delitos y/o sospechas de delitos deberá estar disponible en la página web de la Misión Evangélica San Pablo de Chile y páginas específicas o blogs asociados a los proyectos en ejecución. Deberá ser visualizado en línea y descargable en pdf codificado para evitar su copia y/o difusión o malversación de su contenido.

## **VI. FASES DEL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS**

Su principal finalidad es la definición de las directrices, lineamientos e instrucciones específicas sobre actividades de control, que se utilizarán para implementar y gestionar el Modelo de Prevención de Delitos definido por la institución.

El Procedimiento de Prevención de Delitos de la Misión Evangélica San Pablo de Chile considerará los siguientes tipos de actividades de control que deben incorporarse en el Modelo de Prevención de Delitos:

### a. ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN

Este tipo de actividades contribuye a disminuir la probabilidad de ocurrencia de condiciones o hechos no deseables (riesgos), evitando incumplimientos o violaciones al Modelo de Prevención de Delitos. Las actividades preventivas del Procedimiento de Prevención de Delitos que se realizan a nivel institucional son:

- **Identificación de Riesgos:** asociados a los delitos contemplados en la Ley.  
Análisis del cumplimiento de los controles del Modelo de Prevención de Delitos Respecto de la actividad de detección, a través de análisis de cumplimiento, el Encargado de Dirección de equipos y Encargado de RRHH o quien éste designe deberá verificar periódicamente que los controles del Modelo de Prevención de Delitos operan. Se recomienda realizar revisiones independientes en forma periódica al Modelo de Prevención de Delitos.
  
- **Análisis y Evaluación de Riesgos y Controles.**  
Mensualmente, Directores(as), debe entregar al Encargado de RRHH y Coordinación Técnica, un reporte que detalle:
  - Actividades derivadas de fiscalizaciones realizadas por entidades regulatorias asociadas a escenarios de delito de la Ley N°20.393.
  - Demandas, juicios o cualquier acción legal que involucre a la Misión Evangélica San Pablo de Chile, en algún escenario de delito relacionado a la Ley N°20.393.
  - Multas y/o infracciones cursadas o en proceso de revisión, por parte de entes reguladores asociadas a escenarios de delito de la Ley N°20.393.
  
- **Priorización de los Riesgos.**
  - Los riesgos identificados deben ser evaluados para su priorización, con el objetivo de determinar las áreas o procesos de mayor exposición, lo que permitirá enfocar los recursos y esfuerzos del Equipo en la Prevención de Delitos. Para lo cual se establecerán, parámetros del impacto del mismo:

ESCALA DE RIESGOS	
Bajo	Riesgo que puede tener un bajo efecto en el desarrollo de la corporación y que no afecta el cumplimiento de sus objetivos estratégicos.
Menores	Riesgo que causa un daño menor en el desarrollo de la corporación y que no afecta mayormente el cumplimiento de sus objetivos estratégicos.
Moderados	Riesgo cuya materialización causaría un deterioro en el desarrollo de la corporación dificultando o retrasando el cumplimiento de sus objetivos, impidiendo que este se desarrolló de forma adecuada.
Mayores	Riesgo cuya materialización dañaría significativamente el desarrollo de la corporación y el cumplimiento de sus objetivos, impidiendo que este se desarrolle de forma normal.
Catastróficos	Riesgo cuya materialización influye gravemente en el desarrollo de la corporación y en el cumplimiento de sus objetivos, impidiendo finalmente que este se desarrolle.

Figura 1: Escala de Riesgos y su priorización.

- **Formulación y actualización de Controles Preventivos.**

Es el conjunto de documentos y cultura, incluyendo los valores éticos de la organización, que conforman la base en la que se respalda el Sistema de Prevención de Delitos, puesto que facilita su estructura y funcionamiento. En este sentido, la actuación de los Directores, Ejecutivos, Colaboradores y Destinatarios del Manual, debe ajustarse siempre a los valores, políticas, normas y procedimientos establecidos en los siguientes documentos, pudiendo existir otros:

- Manual de Prevención de Delitos de la Institución
- Nuestro compromiso en la misión y valores.
- Código de Conducta de los colaboradores
- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Misión Evangélica San Pablo de Chile.

Queda absolutamente prohibido a cualquier Director, Administrador de Proyecto, Colaborador o Destinatario del Manual, planear, desarrollar o practicar directa o indirectamente, individual o en forma conjunta, cualquier tipo de iniciativa o actividad, que tenga por fin obtener cualquier beneficio o ventaja en favor de la institución que sea acreditado como un acto constitutivo de delito establecido en la Ley N° 20.393. Las Direcciones deberán vigilar por la continua difusión a sus colaboradores respecto de las disposiciones indicadas en este manual y su cumplimiento.

- **Formulación de una Matriz de Riesgos asociados.**

La matriz de riesgo es una herramienta de análisis donde se detalla todos aquellos delitos que pudieran afectar a la institución, sus colaboradores y en especial a los NNAJ, que se encuentran viviendo un proceso junto a sus familias en los distintos programas de la Misión Evangélica San Pablo de Chile (MESP). En el apartado “Matriz de Riesgo” contenida en este protocolo, se revisa con claridad cada delito con el respectivo análisis de y probabilidad y riesgo asociado.

- **Formulación y/o actualización de Códigos de Conducta de la institución.**

### **Artículo 1**

Los colaboradores encargados de hacer cumplir la normativa del protocolo, cumplirán en todo momento los deberes estipulados, de forma servil y protegiendo a todas las personas contra actos ilegales, en consonancia con el alto grado de responsabilidad exigido por su profesión.

Comentario:

- a. La expresión "colaboradores" incluye a todos los integrantes de los equipos, ya sean nombrados o elegidos, que ejercen funciones de Dirección, administración, equipo de intervención, equipo de apoyo y/o entrega de servicios en MESP.
- b. En todos los espacios y entornos que se relacionan con su quehacer profesional y están en directa relación con el objetivo de su cargo y funciones.
- c. La labor ejercida se relaciona con la atención de los jóvenes y sus familias que son atendidos, los entornos donde ellos se movilizan, las redes con que se relacionan, las figuras significativas como los profesionales e instituciones que se relacionan con los procesos judiciales y restaurativos como sanciones, medidas y protecciones. Al igual que con todo espacio, momento y equipo de trabajo donde se movilice el profesional, debe cuidar, mantener y fomentar una conducta acorde a las leyes y a la normativa vigente.
- d. Esta disposición obedece al propósito de abarcar no solamente todos los actos violentos, de depredación y nocivos, sino también toda la gama de prohibiciones previstas en la legislación penal. Se extiende, además, a la conducta de personas que no pueden incurrir en responsabilidad penal.

## Artículo 2

En el desempeño de sus tareas, los colaboradores respetarán y protegerán la dignidad humana y mantendrán y defenderán los derechos humanos de todas las personas.

Comentario:

- a. Los derechos humanos de que se trata están determinados y protegidos por el derecho nacional y el internacional. Entre los instrumentos internacionales pertinentes están la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Declaración sobre la Protección de todas las Personas contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes, la Declaración de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial, la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención Internacional sobre la Represión y el Castigo del Crimen de Apartheid, la Convención para la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio, Los Derechos de los niños, niñas y adolescente, ratificado en Chile en 1989, y Dar cumplimiento a los requisitos establecidos en la Ley No 20.393 sobre Responsabilidad Penal de personas jurídicas. La ley 20.931 que Facilita la aplicación efectiva de las penas establecidas para los delitos de robo, hurto y receptación penal en dichos delitos. Ley 21.430, sobre garantías y protección integral de los derechos de la niñez y adolescencia. La Ley Nº 21.595, publicada el 17 de agosto de 2023, denominada Ley de Delitos Económicos, señala cambios en el sistema penal chileno en materia laboral. Ley que promueve una cultura de integridad y transparencia en el ámbito laboral y empresarial, y las empresas podrán ser penalmente responsables por delitos que tengan relación directa con temas de seguridad social, cuestiones remunerativas y la protección de la vida y la Ley Karin 21.643 que entra en vigencia en agosto 2024, legislación y sanciones en delitos de acoso, hostigamiento laboral.

## Artículo 3

Las cuestiones de carácter confidencial de que tengan conocimiento los colaboradores se mantendrán en secreto, a menos que el cumplimiento del deber o las necesidades de la justicia exijan estrictamente lo contrario.

Comentario:

- a. Por la naturaleza de sus funciones, los colaboradores obtienen información que puede referirse a la vida privada de las personas o redundar en perjuicio de los

intereses, especialmente la reputación, de otros. Se tendrá gran cuidado en la protección y el uso de tal información, que sólo debe revelarse en cumplimiento del deber o para atender las necesidades de la justicia. Toda revelación de tal información con otros fines es totalmente impropia.

#### Artículo 4

Ningún colaborador podrá infligir, instigar o tolerar ningún acto de tortura u otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes, ni invocar la orden de un superior o circunstancias especiales, como amenaza, inestabilidad emocional, como justificación de la tortura u otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes.

Comentario:

- a. Esta prohibición emana de la Declaración sobre la Protección de Todas las Personas contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes, aprobada por la Asamblea General de la UNICEF y en la que se estipula que:

*"[Todo acto de esa naturaleza], constituye una ofensa a la dignidad humana y será condenado como violación de los propósitos de la Carta de las Naciones Unidas y de los derechos humanos y libertades fundamentales proclamados en la Declaración Universal de Derechos Humanos [y otros instrumentos internacionales de derechos humanos]." (Naciones Unidas, apartado @ACNUDH 1996-2024)*

- b. En la Declaración se define la tortura de la siguiente manera:

*"[...] se entenderá por tortura todo acto por el cual el funcionario público, u otra persona a instigación suya, inflija intencionalmente a una persona penas o sufrimientos graves, ya sean físicos o mentales, con el fin de obtener de ella o de una tercera información o una confesión, de castigarla por un acto que haya cometido o se sospeche que haya cometido, o de intimidar a esa persona o a otras."*

- c. El término "tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes" deberá interpretarse todo abuso, sea físico o mental. Que ocurre de forma deliberada hacia otra persona, con el fin de dañar su integridad, humillar, denostar y causar daño, atentando contra sus derechos humanos fundamentales. *(revisar pag. 19, del presente protocolo "Delitos asociados a NNAJ, pto. 3).*

## Artículo 5

Los colaboradores deben asegurar la plena protección de la salud física, mental, relacional de las personas que atiendan y con las que trabaja. Tomarán todas las medidas inmediatas para proporcionar atención médica cuando se precise. (ver protocolo de "medidas de resguardo a la vida de los niños, niñas y adolescentes").

Comentario:

- a. La "atención médica", que se refiere a los servicios que presta cualquier tipo de personal médico, incluidos los médicos en ejercicio inscritos en el colegio respectivo y el personal paramédico, se proporcionará cuando se necesite o solicite.
- b. Se entiende que los colaboradores deben activar las redes y realizar las acciones necesarias para resguardar la seguridad de las personas que atiende, que trabaja y se relaciona, en relación al contexto laboral. Actuar de forma rápida, oportuna y en resguardo a la vida.

## Artículo 6

Los colaboradores no cometerán ningún acto de corrupción. También se opondrán rigurosamente a todos los actos de esa índole y los combatirán.

Comentario:

- a. Cualquier acto de corrupción, lo mismo que cualquier otro abuso de autoridad, es incompatible con la profesión y el funcionamiento de los colaboradores. Debe aplicarse la ley con todo rigor a cualquier funcionario encargado de hacerla cumplir que cometa un acto de corrupción.
- b. Si bien la definición de corrupción deberá estar sujeta al derecho nacional, debe entenderse que abarca tanto la comisión u omisión de un acto por parte del responsable, en el desempeño de sus funciones o con motivo de éstas, en virtud de dádivas, promesas o estímulos, exigidos o aceptados, como la recepción indebida de éstos una vez realizado u omitido el acto.

- c. Debe entenderse que la expresión "acto de corrupción" anteriormente mencionada abarca la tentativa de corrupción.

### **Artículo 7**

Los colaboradores respetarán la ley y el presente protocolo. También harán cuanto esté a su alcance por impedir toda violación de ellos y por oponerse rigurosamente a tal violación.

Los colaboradores que tengan motivos para creer que se ha producido o va a producirse una violación del presente protocolo, informarán a sus superiores y, si fuere necesario, a cualquier otra autoridad u organismo apropiado que tenga atribuciones de control o correctivas.

Comentario:

- a. El presente protocolo se aplicará en todos los casos en que se haya incorporado la presente normativa, en todas las sedes y espacios donde se incorporen labores propias de la Misión Evangélica San Pablo de Chile. Si las legislaciones nacionales contienen disposiciones más estrictas que las del presente protocolo, se aplicarán esas disposiciones más estrictas.
- b. El artículo tiene por objeto mantener el equilibrio entre la necesidad de que haya disciplina interna en la institución del que dependa principalmente la seguridad pública y privada, por una parte, y la de hacer frente a las violaciones de los derechos humanos básicos, por otra. Los colaboradores informarán de las violaciones a sus superiores inmediatos y sólo adoptarán otras medidas legítimas sin respetar la escala jerárquica si no se dispone de otras posibilidades de rectificación o si éstas no son eficaces. Se entiende que no se aplicarán sanciones administrativas ni de otro tipo a los colaboradores por haber informado de que ha ocurrido o va a ocurrir una violación del presente protocolo.
- c. El término "autoridad u organismo apropiado que tenga atribuciones de control o correctivas" se refiere a toda autoridad o todo organismo existente que regule la legislación nacional, ya formé parte del órgano de cumplimiento de la ley o sea independiente de éste, que tenga facultades estatutarias, consuetudinarias o de otra índole para examinar reclamaciones y denuncias de violaciones dentro del ámbito del presente protocolo.

d. Los colaboradores que observen las disposiciones del presente protocolo merecen el respeto, el apoyo total y la colaboración del equipo de trabajo y la institución Misión Evangélica San Pablo de Chile donde presten sus servicios, independiente del área a la que pertenezcan o la labor que ejerzan dentro de la misma y de las condiciones contractuales u/o años de servicio.

- **Formulación de Políticas institucionales.**

El presente protocolo constituye un compilado de políticas, normativas, definiciones y mecanismos de funcionamiento, con sus respectivos responsable y medios de verificación de la Misión Evangélica San Pablo de Chile, con la finalidad de cumplir con la legislación vigente frente a todo tipo de delito que afecte el normal funcionamiento de la institución como de los beneficiarios y su equipo de colaboradores. El cual es creado por el equipo de Administración Central, Encargada de Recursos Humanos y Encargada de Detección de Delitos. Revisado y actualizado de forma anual (*Revisar apartado de Responsable de Detección de delitos, sus funciones y mecanismo de detección, del presente protocolo*).

- **Formulación y Programación de Actividades de Capacitación y Difusión.** Las acciones tendientes a capacitar y socializar el presente protocolo se detallan en el apartado (*Capacitación en materia de prevención del delito e inhabilidades para trabajar con NNAJ*).



Figura 2: Cronograma de Actividades Preventivas.

## b. ACTIVIDADES DE DETECCIÓN

Las actividades de detección tienen como finalidad detectar la ocurrencia real o potencial de condiciones y hechos que correspondan a incumplimientos al Modelo de Prevención de Delitos. El Encargado de Prevención de deberá revisar y verificar periódicamente, que los controles mitigantes de los riesgos considerados en el Modelo de Prevención de Delitos funcionan conforme con su diseño.

Para efectuar las actividades de verificación de los controles, el Encargado de Prevención de Delitos podría solicitar apoyo a otras áreas de la organización, siempre que dichas áreas no estén involucradas en la actividad a ser revisada. Las actividades, medidas o controles de detección del Procedimiento de Prevención de Delitos, que se consideran son:

- **Revisión permanente del cumplimiento de las actividades de control consideradas en el Modelo de Prevención de Delitos.**
- **Actividades de Indagación.**
- **Actividades de Notificación.**
- **Establecimiento de un procedimiento de denuncias, y verificación del cumplimiento de la normativa interna entregada por el Servicio en la materia (Circular 05 y sus modificaciones).**



Figura 3: Cronograma de Actividades de Detección, responsables y periodos.

### c. ACTIVIDADES DE RESPUESTA

Las actividades de respuesta buscan corregir incumplimientos a la ley N° 20.393. Las medidas y controles correctivos disminuyen la probabilidad e impacto actual de los riesgos o hechos que podrían constituir incumplimientos al Modelo de Prevención de Delitos. Las actividades, medidas o controles de respuesta que se podrían son:

- **Investigación interna.**
- **Investigaciones o visitas de organismos públicos fiscalizadores.**
- **Corrección y remediación del Modelo de Prevención de Delitos.**



Figura 4: Cronograma de Respuesta, sus responsables y sus periodos.

### d. ACTIVIDADES DE SUPERVISIÓN

Para la Ley 20.393 es un requerimiento que se monitoree y evalúe periódicamente el desempeño del Modelo de Prevención de Delitos para garantizar que su diseño y funcionamiento es eficaz y responde al contexto externo e interno actual de la Institución. La responsabilidad de estas actividades corresponde al Encargado de Prevención de Delitos y están orientadas a apoyar el funcionamiento y ejecución del Modelo de Prevención de Delitos, definido por la Institución. Las actividades, medidas o controles de supervisión y

monitoreo que puede considerar el Procedimiento de Prevención de Delitos son las siguientes:

- **Actualización del Modelo de Prevención de Delitos.**
- **Supervisión del Modelo de Prevención de Delitos.**
- **Seguimiento a la gestión del Encargado de Prevención de Delitos y al Modelo de Prevención de Delitos.**



Figura 5: Cronograma de actividades de Supervisión, sus responsables y periodos.

## VII. DEFINICIONES GENERALES

En correspondencia a Dar cumplimiento a los requisitos establecidos en la Ley No 20.393 sobre Responsabilidad Penal de personas jurídicas. La ley 20.931 que Facilita la aplicación efectiva de las penas establecidas para los delitos de robo, hurto y recepción penal en dichos delitos. Ley 21.430, sobre garantías y protección integral de los derechos de la niñez y adolescencia. La Ley N° 21.595, publicada el 17 de agosto de 2023, denominada Ley de Delitos Económicos, señala cambios en el sistema penal chileno en materia laboral. Ley que promueve una cultura de integridad y transparencia en el ámbito laboral y empresarial, y las empresas podrán ser penalmente responsables por delitos que tengan

relación directa con temas de seguridad social, cuestiones remunerativas y la protección de la vida. Las siguientes definiciones deben ser consideradas en el Modelo de Prevención de Delitos implementado por la Misión Evangélica San Pablo de Chile:

### VII.1. DELITOS DE CARÁCTER ADMINISTRATIVO

1. **Lavado de Activos:** El lavado de activos (LA) busca ocultar o disimular la naturaleza, origen, ubicación, propiedad o control de dinero y/o bienes obtenidos ilegalmente. Implica introducir en la economía activos de procedencia ilícita, dándoles apariencia de legalidad al valerse de actividades lícitas, lo que permite a delinquentes y organizaciones criminales disfrazar el origen ilegal de su producto, sin poner en peligro su fuente.

Generalmente se identifica el narcotráfico como el principal delito base del lavado de activos. Igualmente se pueden originar otros, tales como:

- a. Venta ilegal de armas.
- b. Trata de personas,
- c. Tráfico de órganos, l
- d. Malversación de fondos públicos,
- e. Uso malicioso de información privilegiada,
- f. El cohecho,
- g. Presentación de información falsa al mercado y el terrorismo, entre otros delitos descritos en el artículo 27 de La ley No 19.913.

Todos ellos producen beneficios y ganancias mal habidas, que crean incentivos para que se intente legitimarlas. En este protocolo, se consignarán instructivos para aquellos atinentes a la normativa de funcionamiento de la Institución.

2. **Financiamiento de Terrorismo:** El financiamiento del terrorismo (FT) es cualquier forma de acción económica, ayuda o mediación que proporcione apoyo financiero a las actividades de elementos o grupos terroristas. Aunque el objetivo principal de los grupos terroristas no es financiero, requieren fondos para llevar a cabo sus actividades, cuyo origen puede provenir de fuentes legítimas, actividades delictivas, o ambas.

Este delito está tipificado en el artículo 8 de la Ley No 18.314, y sanciona a aquellos que de cualquier forma soliciten, recauden o provean fondos con la finalidad de

cometer algunos de los delitos terroristas establecidos en la ley. A diferencia del lavado de activos, en el FT el foco de vulnerabilidad no está en el origen de los recursos, sino en el destino de los mismos.

3. **Cohecho:** Se conoce también como **Soborno o “Coima”**, y consiste en ofrecer o consentir en dar cualquier beneficio, económico o de otra naturaleza, a un funcionario público, nacional o extranjero, para que éste haga o deje de hacer algo, dentro del ámbito de su cargo, competencia y responsabilidades.

Si bien el delito de cohecho sanciona a quien ofrece o consiente dar a un empleado público un beneficio económico, no es necesario que ese beneficio económico vaya en provecho del propio funcionario público, sino que puede procurar beneficio a un tercero. Además, basta con el mero ofrecimiento para que se cometa el delito, no es necesario ni que se haya efectivamente pagado ni que se haya aceptado o recibido el beneficio económico.

En el caso del cohecho a funcionario público extranjero, es importante relevar que aun cuando se haya perpetrado fuera del territorio de la República, por expresa disposición del Código Orgánico de Tribunales debe ser conocido y juzgado por los Tribunales Chilenos. Lo anterior, siempre que haya sido cometido por un nacional chileno o bien por un extranjero con residencia habitual en Chile. Y, por ende, en ambos casos existiría una eventual responsabilidad por parte de la persona jurídica.

4. **Asociación Ilícita:** Cabe agregar, que la Responsabilidad Penal para las empresas y, por lo tanto, la aplicación de la Ley No 20.393, también se aplica al delito de asociación ilícita tipificado en el artículo 292 del Código Penal, y al tipo especial de asociación ilícita para lavar dinero, tipificado en el artículo 28 de la Ley No 19.913, ya que la ley modificó las normas sobre la penalidad de dichos ilícitos, estableciendo penas a las personas jurídicas como consecuencia accesoria a la pena principal.

Se denomina asociación ilícita a un grupo de individuos constituido con el objetivo de cometer un acto contrario a la ley, ya sea un ilícito en materia civil o penal.

En general, este término comprende a una agrupación de personas dotada de un acuerdo de voluntades para cometer hechos ilícitos, aun careciendo de organización jerárquica o jurídica completa, pero con una mínima distribución de tareas y funciones destinadas a cometer actos ilegales. Algunos delitos como el lavado de dinero, el narcotráfico y modalidades delictivas como el secuestro y el homicidio, también son susceptibles a la existencia de una asociación ilícita, así como los delitos de corrupción cometidos por funcionarios públicos. La asociación ilícita se estructura

como una forma particular de organización criminal que, por lo mismo, se encuadra dentro del fenómeno de la criminalidad organizada.

5. **Funcionario o Empleado Público:** Para efectos de la ley, se entiende que es toda persona que desempeñe un cargo o función pública, sea en la administración central o en instituciones o empresas semifiscales, municipales, autónomas u organismos creados por el Estado o dependientes de éste, aunque no sean de nombramiento del Presidente de la República ni reciban sueldo del Estado, incluyéndose aquellos cargos de elección popular. El eje central de la definición legal es el desempeño de un cargo o función pública. Por lo tanto, quedan incluidos en la definición los funcionarios pertenecientes al Poder Ejecutivo, Legislativo o Judicial. Asimismo, existen otras funciones que son auxiliares del Estado, como es, por ejemplo, la persona que certifica los modelos preventivos de delitos de acuerdo a la Ley No 20.393 o quienes acreditan a los prestadores de salud.
6. **Funcionario o Empleado Público Extranjero:** La misma definición anterior es válida para los funcionarios públicos extranjeros, pudiendo ejercer sus funciones en territorio nacional o en país extranjero.
7. **Persona Expuesta Políticamente (PEP):** La Circular N° 49 de la UAF, del 3 de diciembre de 2012, define como Personas Expuestas Políticamente (PEP) a “los chilenos o extranjeros que desempeñan o hayan desempeñado funciones públicas destacadas en un país, hasta a lo menos un año de finalizado el ejercicio de las mismas”. De acuerdo a la normativa antes mencionada, se encuentran en esta categoría los Presidente de la República, Senadores, Diputados, Alcaldes, Ministros y Subsecretarios y otros cargos de jerarquía.
8. **Administración de la Persona Jurídica:** La Ley No 20.393 le asigna una serie de obligaciones a lo que se ha denominado Máxima Autoridad Administrativa, entendiéndose que ella corresponde a la “Administración de la Persona Jurídica”. Señala la ley, que quien desempeñe este rol de Autoridad dependerá de la forma de administración que tenga la respectiva entidad, por lo que, en el caso de la Misión Evangélica San Pablo de Chile, se entiende que, dada la jerarquía, esta corresponde a su Directorio.

9. **Operaciones inusuales y operaciones sospechosas:** Corresponden a actividades que son inconsistentes con el negocio conocido de un cliente o proveedor o con las prácticas comerciales. Asimismo, una operación sospechosa es todo acto, operación o transacción que, de acuerdo a los usos y costumbres de la actividad de que se trate, resulte inusual o carente de justificación económica o jurídico aparente, sea que se realice en forma aislada o reiterada.

## VII.2. DELITOS ASOCIADOS AL USO INCORRECTO DE LOS RECURSOS PUBLICOS

1. **Malversación:** Inversión ilícita, esto es el uso indebido a través de actos de apropiación o alteración de bienes públicos o equiparados a ellos:
- a) **Peculado doloso:** Delito cometido por un empleado público que sustrae o consiente en que otro sustraiga los caudales o efectos públicos o de particulares que tiene a su cargo (artículo 233 del Código Penal).
  - b) **Peculado culposo:** Delito cometido por un empleado público que, por abandono o negligencia inexcusable, da ocasión para que otra persona sustraiga los caudales o efectos públicos o de particulares a su cargo (artículo 234 del Código Penal)
2. **Fraude al Fisco (art. 239 ter CP):** Delito que comete un empleado público que defrauda o consiente en que se defraude al Estado, a las municipalidades o a los establecimientos públicos de instrucción o de beneficencia, sea originándoles pérdida o privándoles de un lucro legítimo, en operaciones en que interviene por razón de su cargo (artículo 239 ter Código Penal).
3. **Fraude de subvenciones (art. 470 N°8 CP):** Es un tipo penal asociado a la estafa. Se señala que “Las penas privativas de libertad del art. 467 se aplicarán también: N°8 Los que fraudulentamente obtuvieren del Fisco, de las municipalidades, de las Cajas de Previsión y de las instituciones centralizadas o descentralizadas del Estado, prestaciones improcedentes, tales como remuneraciones, bonificaciones, subsidios, pensiones, jubilaciones, asignaciones, devoluciones o imputaciones indebidas”.

### VII.3. DELITOS ASOCIADOS A DAÑOS A NIÑOS(AS), ADOLESCENTES Y JÓVENES.

#### a. Delitos contra la libertad y seguridad:

1. **Secuestro (artículo 141 CP):** El que sin derecho encerrare o detuviere a otro privándole de su libertad, comete el delito de secuestro y será castigado con la pena de presidio o reclusión menor en su grado máximo. En la misma pena incurrirá el que proporcionare lugar para la ejecución del delito. El secuestro es un delito de lesión y además es de aquellos delitos llamados permanentes, debido a que se realiza todo el tiempo mientras perdura la privación de la libertad. Esta última característica es importante para las cuestiones relativas a la participación, la legítima defensa, el tempus delicti y la prescripción. El castigo puede ser mayor dependiendo de las circunstancias y resultados del delito:
  - Si el secuestro se realiza con la intención de obtener un rescate o exigir algo, la pena será de 5 años y 1 día a 15 años.
  - Si el secuestro dura más de 15 días, la pena abarcará desde 10 años y 1 día a 20 años.
  - Si como consecuencia del secuestro la víctima sufriera una lesión grave, una mutilación, fuera violada o asesinada, la pena será de 15 años y 1 día a perpetuidad.
  
2. **Sustracción de Menores (artículo 142 CP):** Es un delito contra los derechos y deberes familiares, que consiste en trasladar a un menor de edad sin tener una causa que lo motive, por parte del progenitor que no es titular de su custodia, o por miembros de su familia o personas afines a un lugar no acordado con el otro progenitor. El menor puede ser retirado o trasladado desde su lugar de residencia o desde instituciones escolares, culturales o deportivas a su propio domicilio o lugares para los que no tenía un acuerdo o un consentimiento de llevarlo. Se suelen aprovechar momentos en que se tiene el permiso por régimen de visitas de retirarlo, para luego apropiarse de él. Generalmente se produce durante una crisis familiar, separaciones o divorcios. Cuando ocurre alguna o la suma de las siguientes situaciones, se supone una sustracción:

- Traslado de un menor por parte del progenitor no custodio, desde su lugar de residencia habitual, sin el permiso del progenitor conviviente con el menor. Puede suceder cuando se le retira de la institución escolar o de la casa, sin permiso y con la consiguiente retención de este en otro lugar.
- Retención del menor durante más tiempo del acordado en el régimen de visitas. Puede llegar incluso a no querer devolverse al menor y retenerlo. Suelen ocurrir también circunstancias en las que se demore la devolución por causas entendibles al progenitor custodio, en este caso no habría un delito.
- Sustracción internacional del menor. Uno de los padres se lleva al menor a otro país distinto del que reside habitualmente, imposibilitando que el otro progenitor pueda visitarlo. Cada país establece medidas para la prevención de este delito, que se resumen en burocratizar la salida o entrada de menores en los distintos países solicitando autorización judicial, debiéndose completar varios requisitos y autorizaciones con documentaciones.
- El actual artículo 142 del Código Penal reza: La sustracción de un menor de 18 años será castigada: Con presidio mayor en su grado máximo a presidio perpetuo, si se ejecutare para obtener un rescate, imponer exigencias, arrancar decisiones o si resultare un grave daño en la persona del menor. Con presidio mayor en su grado medio a máximo en los demás casos.

3. **Tortura, otros tratos crueles, inhumanos o degradantes (art.150 CP):** El Código Penal define este delito en los siguientes términos: “El empleado público que, abusando de su cargo o sus funciones, aplicare, ordenare o consintiere en que se aplique tortura, será penado con presidio mayor en su grado mínimo. Igual sanción se impondrá al empleado público que, conociendo de la ocurrencia de estas conductas, no impidiere o no hiciere cesar la aplicación de tortura, teniendo la facultad o autoridad necesaria para ello o estando en posición para hacerlo. La misma pena se aplicará al particular que, en el ejercicio de funciones públicas, o a instigación de un empleado público, o con el consentimiento o aquiescencia de éste, ejecutare los actos a que se refiere este artículo.

- Se entenderá por tortura todo acto por el cual se inflija intencionalmente a una persona dolores o sufrimientos graves, ya sean físicos, sexuales o psíquicos, con el fin de obtener de ella o de un tercero información, declaración o una confesión, de castigarla por un acto que haya cometido, o se le impute haber cometido, o de intimidar o coaccionar a esa persona, o en razón de una discriminación fundada en motivos tales como la ideología, la opinión política, la religión o creencias de la víctima; la nación, la raza, la etnia o el grupo social al que pertenezca; el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, la edad, la filiación, la apariencia personal, el estado de salud o la situación de discapacidad.
- Se entenderá también por tortura la aplicación intencional de métodos tendientes a anular la personalidad de la víctima, o a disminuir su voluntad o su capacidad de discernimiento o decisión, con alguno de los fines referidos en el inciso precedente. Esta conducta se sancionará con la pena de presidio menor en su grado máximo. No se considerarán como tortura las molestias o penalidades que sean consecuencia únicamente de sanciones legales, o que sean inherentes o incidentales a éstas, ni las derivadas de un acto legítimo de autoridad”.

**4. Trato degradante (art.494 N°5 CP):** El artículo 403 bis del Código Penal describe la conducta en los siguientes términos: “El que, de manera relevante, maltratare corporalmente a un niño, niña o adolescente menor de dieciocho años, a una persona adulta mayor o a una persona en situación de discapacidad en los términos de la ley N°20.422 será sancionado con prisión en cualquiera de sus grados o multa de una a cuatro unidades tributarias mensuales, salvo que el hecho sea constitutivo de un delito de mayor gravedad”. A grandes rasgos, y sin adentrarnos en el análisis pormenorizado de la conducta típica, ésta expresa: un verbo rector, “maltrato corporal”; un elemento de la antijuricidad de la conducta, “de manera relevante”; y un sujeto activo general o indeterminado, “el que”. Básicamente el delito castiga a quien sometiére, a las personas mencionadas en el artículo 403 bis del Código Penal como sujetos pasivos, “a un trato degradante menoscabando gravemente su dignidad”.

**b. Delitos contra la integridad, daño moral, físico y psicológico:**

**Tipo de Maltrato Infantil o adolescente:** se entiende como todos aquellos actos de violencia física, sexual o emocional, sea en el grupo familiar o en el entorno social, que se cometen en contra de niños, niñas y adolescentes, de manera habitual u ocasional. Cabe destacar que cualquier tipo de maltrato vulnera los derechos del niño, niña o adolescente, pudiendo ser constitutivo de delito de acuerdo al marco normativo legal chileno. Estos actos de violencia abarcan situaciones de maltrato psicológico, físico o sexual, por parte de figuras adultas hacia niños/as o adolescentes o entre pares, en cualquiera de sus manifestaciones.

El maltrato puede ser ejecutado por omisión (entendido como falta de atención y apoyo de parte de una persona adulta a las necesidades y requerimientos del niño o niña, sea en alimentación, salud, protección física, estimulación, interacción social u otro), supresión (que son las diversas formas en que se le niega al niño o niña el ejercicio y goce de sus derechos tanto individuales como colectivos. Se han establecido distintas categorías de maltrato infantil, en función de diversas variables que serán desglosadas y descritas a continuación:

1. **Maltrato psicológico:** producido por ofensas verbales, descalificaciones, críticas constantes y permanentes, ridiculizaciones, rechazo emocional y afectivo. También se puede incluir en el maltrato psicológico la falta de cuidados básicos, discriminación sufrida en razón a la raza, etnia, sexo, características físicas, capacidad mental, o bien, que habiendo sido testigo de algún tipo de violencia no devela la situación por estar amenazado. Algunos ejemplos de dicho maltrato son: Lenguaje con groserías o que menoscabe al NNA. Cualquier forma de burla, humillación pública o privada, incluyendo amenazas de castigo físico. Cualquier forma destinada a aterrorizar o aislar a un NNA. Sanciones o castigos que impliquen el retiro de alimentos, descanso o prohibición de acceso a servicios higiénicos o encuentros con su familia.
2. **Abandono o negligencia:** producido por el abandono de tareas de cuidado personal y diario del NNA. El cuidado personal implica diversos ámbitos como la alimentación, estimulación, educación, recreación, salud, entre otros. Es importante señalar que estas situaciones pueden comprometer riesgo vital cuando se trate de lactantes, pre-escolares o niños o niñas con discapacidad o impedimentos, de ahí entonces la necesidad y obligatoriedad de realizar la denuncias y acciones legales que correspondan.

3. **Maltrato Físico:** Es la aflicción de daño físico y dolor con el propósito de controlar la conducta del NNA y otro propósito de quien se configura como perpetrador. Por tanto, conductas constitutivas de maltrato físico son el castigo corporal, incluyendo golpes, palmadas, tirones de pelo o patillas, empujones, azotes, zamarrones, pellizcos, u otras medidas que causen dolor o sufrimiento físico.
4. **Situaciones constitutivas de delito:** Cabe precisar que situaciones como las descritas, pueden llegar a constituir delitos que afecten la salud individual, tanto física como psíquica, y la integridad corporal, constituyéndose las siguientes acciones como delitos:
5. **Maltrato Habitual:** Contemplado en el art. 14 de la Ley 20.066 de Violencia Intrafamiliar, que señala: “El ejercicio habitual de violencia física o psíquica respecto de algunas de las personas referidas en el art. 59 de esta ley (quien tenga o haya tenido la calidad de cónyuge del ofensor o una relación de convivencia con él, o sea pariente por consanguinidad o por afinidad en toda la línea recta o en la colateral hasta el tercer grado inclusive del ofensor o de su cónyuge o de su actual conviviente, los padres de un hijo común, persona de menor edad o discapacitada que se encuentre bajo el cuidado o dependencia de cualquiera de los integrantes del grupo familiar), se sancionará con la pena de presidio menos en su grado mínimo (61 días a 540 días), salvo que el hecho sea constitutivo de un delito de mayor gravedad, caso en el que se aplicará sólo la pena asignada por ley a este. Para apreciar la habitualidad se atenderá al número de actos ejecutados, así como a la proximidad temporal de los miembros, con independencia de que dicha violencia se haya ejercido sobre la misma o diferente víctima. Para estos efectos no se considerarán los hechos anteriores respecto de los cuales haya recaído sentencia penal absolutoria o condenatoria”.
6. **Mutilaciones:** Reguladas en el Art. 395 y 396 del Código Penal. Las acciones consisten en mutilar, que quiere decir cortar o cercenar una parte del cuerpo, las acciones de este tipo más comunes sancionadas como delito son:
7. **Castración:** es la destrucción o ablación de los órganos generativos reproductivos, y pueden ser víctimas de castración tanto el hombre como la mujer. Este es la figura más grave de las lesiones, y está regulada por el Art. 395 del Código Penal: “El que

maliciosamente castrare a otro será castigado con presidio mayor en su grado mínimo a medio” (5 años y 1 día a 15 años).

8. **Mutilación de un miembro importante:** Regulada por el Art. 396 inciso 1º del código Penal: “Cualquiera otra mutilación de un miembro importante que deje al paciente en la imposibilidad de valerse por sí mismo o de ejecutar las funciones naturales que antes ejecutaba, hecha también con malicia, será penada con presidio menor en su grado máximo a presidio mayor en su grado mínimo (de 3 años y un día a 10 años)”. Debe entenderse por “miembro importante” aquel cuya pérdida deja a la víctima en: La imposibilidad de valerse por sí misma, no significa necesariamente quedar invalida, sino que deje de ser autosuficiente en su relación con los demás y la comunidad (ej: caminar, sentarse, hablar, etc.). La imposibilidad de realizar las funciones naturales que ejecutaba con anterioridad al delito. Es un concepto que deberá ser determinado en cada caso por el juez.
9. **Mutilación de miembro menos importante:** regulada en el Art. 396 inciso 2º del Código Penal: “en los casos de mutilaciones de miembros menos importantes, como un dedo o una oreja, la pena será presidio menor en su grado mínimo a medio” (61 días a 3 años).
10. **Lesiones graves:** a ellas se refieren los Art. 397 y 398 del Código Penal. Consiste en “herir, golpear o maltratar de obra a otro, si de ello resultaren consecuencias que la ley enumera”. El Art. 397 distingue dos categorías de lesiones graves:
  - a. Art. 397: El que hiriere, golpear o maltratare de obra a otro, será castigado como responsable de lesiones graves:
    - 1º. Con la pena de presidio mayor en su grado mínimo (5 años y un día a 10 años), si de resultas de las lesiones queda el ofendido demente, inútil para el trabajo, impotente, impedido de algún miembro importante o notablemente deforme.
    - 2º. Con la de presidio menor en su grado medio (541 días a 3 años), si las lesiones produjeren al ofendido enfermedad o incapacidad para el trabajo por más de treinta días (lesiones simplemente graves).
  - b. Art. 398. Las penas del artículo anterior son aplicables respectivamente al que causare a otro alguna lesión grave, ya sea administrándole a sabiendas sustancias o bebidas nocivas o abusando de su credulidad o flaqueza de espíritu.

11. **Lesiones menos graves o de mediana gravedad:** Art. 399 del Código Penal: “Las lesiones no comprendidas en los artículos precedentes se reputan menos graves, y serán penadas con relegación o presidio menores en sus grados mínimo o con multa de once a veinte unidades tributarias mensuales”.
12. **Lesiones Leves:** Contempladas en el Art. 494 N°5 del Código Penal, con el carácter de faltas, y constituyen todas aquellas lesiones que, en concepto de Tribunal, no se hallaren comprendidas en el Art. 399, atendidas a la calidad de las personas y circunstancias de los hechos. En ningún caso el tribunal podrá calificar como leves las lesiones cometidas en contra de las personas mencionadas en el artículo 5° de la Ley sobre Violencia Intrafamiliar. La pena es multa de 1 a 4 UTM.
13. **Lesiones graves a través de la administración de bebidas o sustancias nocivas:** Lesiones previstas en el artículo 398 del Código Penal. Se trata de un tipo especial de lesiones graves que se sancionan con las penas del artículo 397 en donde lo que se regula en forma particular es la forma de comisión. Este precepto establece dos alternativas:
14. **Administrar bebidas o sustancias nocivas:** esta hipótesis se refiere a las lesiones graves gravísimas o simplemente graves que se producen administrando por cualquier medio sustancias (sólidas o gaseosas) o bebidas nocivas. Sustancia o bebida nociva es cualquiera que en las circunstancias particulares del caso y de la víctima pueden causar lesiones graves (Por ejemplo, el azúcar en si no es nociva, pero si se le administra a una persona diabética, sí). El tipo subjetivo requiere que el autor actúe a sabiendas de la nocividad de la sustancia o bebida
15. **Abusar de la credulidad y flaqueza de espíritu de la víctima:** hipótesis consiste en causar lesiones graves gravísimas o simplemente graves abusando de la credulidad o flaqueza de espíritu de la víctima. Esto implica que subjetivamente el autor se aproveche de una situación psíquica especial que afecta a la víctima y en particular, abusar de ella. Crédulo es quien confía en plenitud en otra persona, lo cual se da, citando al profesor Garrido Montt, en las personas que frecuentan chamanes, curanderos y astrólogos. Flaqueza de espíritu se refiere a una persona de débil entendimiento, esto es, ingenua.

16. **Lesiones causadas en riña:** Figura procesal análoga a la del homicidio en riña por lo que todo lo procedente para dicha figura se aplica a esta institución reglada en los artículos 402 y 403 del Código Penal. Es una figura de índole procesal que permite sancionar las lesiones causadas en una riña cuando no es posible determinar de forma cierta qué partícipe causó cuales lesiones.

Otro tipo de conductas que afectan comúnmente a los NNA que también se sancionan como delitos, son:

17. **Abuso Sexual:** Puede ser entendido como cualquier tipo de actividad sexual que realiza un adulto con un NNA o un menor de 18 años con otro NNA. En estos casos, el adulto está en una posición de poder respecto al niño(a), quien no es capaz de comprender o detener la situación. De acuerdo a la legislación vigente (Ley Nº 19.927 de Delitos Sexuales), se incluyen la violación, la sodomía, el estupro, el abuso sexual, el abuso sexual impropio, el abuso sexual agravado, la promoción o facilitación a la prostitución, la producción, distribución, comercialización y almacenamiento de material pornográfico.
18. **Abuso Sexual agravado o calificado:** Si la acción sexual consistiere en la introducción de objetos de cualquier índole, por vía vaginal, anal o bucal, o se utilizaren animales en ello, será castigada:
- con presidio mayor en su grado mínimo a medio, si concurre cualquiera de las circunstancias enumeradas en el artículo 361;
  - con presidio mayor en cualquiera de sus grados, si la víctima fuere menor de catorce años,
  - con presidio menor en su grado máximo a presidio mayor en su grado mínimo, si concurre alguna de las circunstancias enumeradas en el artículo 363 y la víctima es menor de edad, pero mayor de catorce años (artículo 365 bis del Código Penal).

Acciones distintas de acceso carnal (art. 366 quáter CP)

19. **Abuso sexual propio o directo:** El que abusivamente realizare una acción sexual distinta del acceso carnal con una persona mayor de catorce años, será castigado con presidio menor en su grado máximo, cuando el abuso consistiere en la concurrencia de alguna de las circunstancias enumeradas en el artículo 361. Igual

pena se aplicará cuando el abuso consistiere en la concurrencia de alguna de las circunstancias enumeradas en el artículo 363, siempre que la víctima fuere mayor de catorce y menor de dieciocho años, (artículo 366 del Código Penal).

20. **Abuso sexual propio o directo (de menor de 14 años):** El que realizare una acción sexual distinta del acceso carnal con una persona menor de catorce años, será castigado con la pena de presidio menor en su grado máximo a presidio mayor en su grado mínimo, (artículo 366 bis del Código Penal).
21. **Child grooming:** El que, sin realizar una acción sexual en los términos anteriores, para procurar su excitación sexual o la excitación sexual de otro, realizare acciones de significación sexual ante una persona menor de catorce años, la hiciere ver o escuchar material pornográfico o presenciar espectáculos del mismo carácter, será castigado con presidio menor en su grado medio a máximo. Si, para el mismo fin de procurar su excitación sexual o la excitación sexual de otro, determinare a una persona menor de catorce años a realizar acciones de significación sexual delante suyo o de otro o a enviar, entregar o exhibir imágenes o grabaciones de su persona o de otro menor de 14 años, con significación sexual, la pena será presidio menor en su grado máximo, (artículo 366 quáter del Código Penal).
22. **Acciones de significación sexual (art. 366 quinquies CP):** Abuso sexual impropio o indirecto o exposición de menores a actos de significación sexual doctrinariamente, es la exposición a niños(as) a hechos de connotación sexual, tales como: exhibición de genitales, masturbación, sexualización verbal, exposición a pornografía, etc.
23. **Violación:** la conducta requerida: acceso carnal (introducción del pene) por vía vaginal, anal o bucal en la víctima. Este delito no puede ser cometido por omisión. Entre las que se detallan las siguientes características y sus acciones de carácter penal:

**1. Violación propia (Art. 361 Código Penal):**

- Víctima: persona mayor de 14 años (art. 61).
- Agresor: sólo puede ser un hombre.
- Concurrencia de algunas de las siguientes circunstancias: uso de fuerza intimidación, privación de sentido o aprovechamiento de la incapacidad de

la víctima, oponer resistencia, abuso de la enajenación o trastorno mental de la víctima.

- Sanción: Presidio mayor en su grado mínimo a media (5 años y un día a 15 años).

## **2. Violación Impropia (Art. 361 Código Penal):**

- Víctima: persona menor de 14 años.
- Agresor: sólo puede ser un hombre.
- Conducta: Acceso carnal por vía vaginal, anal o bucal.
- No se requiere la concurrencia de circunstancias específicas de la violación propia, con lo cual basta que se dé la circunstancia de la menor edad de la víctima para que se configure el delito.
- Sanción: Presidio mayor en cualquiera de sus grados (5 años y un día a 20 años).

## **3. Violación Agravada (Art. 372 bis Código Penal):**

- Víctima: Cualquier persona.
- Agresor: un hombre.
- Conducta sancionada: cometer, con ocasión de la violación, homicidio de la persona de la víctima.
- Sanción: Presidio perpetuo a presidio perpetuo calificado.

## **4. Estupro**

- Víctima: menor de edad y mayor de 14 años.
- Agresor: un hombre.
- Conducta requerida: acceso carnal, por vía vaginal, anal o bucal.
- Concurrencia de algunos supuestos: Abuso de una anomalía o perturbación mental, aun transitoria, de la víctima, que por su menor entidad no sea constitutiva de enajenación o trastorno. Abuso de una relación de dependencia de la víctima, como en los casos en que el agresor está encargado de su custodia, educación o cuidado, o tiene con ella una relación laboral. Abuso del grave desamparo en que se encuentra la víctima. Engaño a la víctima abusando de su inexperiencia o ignorancia sexual.
- Sanción: presidio menor en su grado máximo a presidio mayor en su grado mínimo (3 años y un día a 10 años).

24. **Incesto (art. 375 del Código Penal):** El que, conociendo las relaciones que lo ligan, cometiere incesto con un ascendiente o descendiente por consanguinidad o con un hermano consanguíneo, será castigado con reclusión menor en su grado mínimo a medio (61 días a 3 años).
25. **Corrupción de menores:** En estos delitos, lo esencialmente protegido es la indemnidad sexual del niño/a, y su honestidad, pero no la libertad del mismo. Ello se refleja en el castigo de estas conductas, las cuales no consideran la voluntad del niño/a, bastando que concurren las circunstancias objetivas de la edad del niño/a y los demás elementos del delito. Dado que estos tipos penales también se aplican cuando las víctimas son menores de 18 años, pero mayores de 14, quienes están en principio están facultadas para disponer de su sexualidad (como ocurre en la sodomía (art. 365 CP), favorecimiento de la prostitución (art. 367 CP) y producción y comercialización de material pornográfico (art. 366 CP)) en tales casos, lo verdaderamente protegido sería la honestidad.
26. **Exposición del NNA a actos de significación sexual:** Art. 366 Código Penal “El que, sin realizar una acción sexual en los términos anteriores, para procurar su excitación sexual o la excitación sexual de otro, realizare acciones de significación sexual ante una persona menor de catorce años, la hiciere ver o escuchar material pornográfico o presenciar espectáculos del mismo carácter, será castigado con presidio menor en su grado medio a máximo. Si, para el mismo fin de procurar su excitación sexual o la excitación sexual de otro, determinare a una persona menor de catorce años a realizar acciones de significación sexual delante suyo o de otro o a enviar, entregar o exhibir imágenes o grabaciones de su persona o de otro menor de 14 años de edad, con significación sexual, la pena será presidio menor en su grado máximo. Quien realice alguna de las conductas descritas en los incisos anteriores con una persona menor de edad, pero mayor de catorce años, concurriendo cualquiera de las circunstancias del numerando 1º del artículo 361 o de las enumeradas en el artículo 363 o mediante amenazas en los términos de los artículos 296 y 297, tendrá las mismas penas señaladas en los incisos anteriores. Las penas señaladas en el presente artículo se aplicarán también cuando los delitos descritos en él sean cometidos a distancia, mediante cualquier medio electrónico. Si en la comisión de cualquiera de los delitos descritos en este artículo, el autor falseare su identidad o edad, se aumentará la pena aplicable en un grado”.
- Víctima: menor de edad y mayor de 14 años.

- Víctima y agresor del mismo sexo.
  - Conducta: Acceso carnal por vía vaginal, anal o bucal.
  - No deben mediar las circunstancias o supuestos de la violación y estupro.
  - Sanción: reclusión menor en su grado mínimo a medio (61 días a 3 años).
  - Promoción o facilitación de la prostitución de menores: Art. 367 del Código Penal: “El que promoviere o facilitare la prostitución de menores de edad para satisfacer los deseos de otro, sufrirá la pena de presidio menor en su grado máximo. Si concurriere habitualidad, abuso de autoridad o de confianza o engaño, se impondrán las penas de presidio mayor en cualquiera de sus grados y multa de treinta y una a treinta y cinco unidades tributarias mensuales.
27. **Promoción de la prostitución Impropio (Sanción al Cliente):** Art. 367 ter. Del CP “El que, a cambio de dinero u otras prestaciones de cualquier naturaleza, obtuviere servicios sexuales por parte de personas mayores de catorce, pero menores de dieciocho años de edad, sin que medien las circunstancias de los delitos de violación o estupro, será castigado con presidio menor en su grado máximo (3 años y un día a 5 años)”
28. **Producción, distribución, comercialización / almacenamiento malicioso de material pornográfico infantil:** Material pornográfico aquel en cuya elaboración hubieren sido utilizados menores de 18 años de edad. Comprende toda representación de estos dedicados a actividades sexuales explícitas, reales o simuladas, o toda representación de sus partes genitales con fines primordialmente sexuales. Producción de material pornográfico infantil (Art 366 quinquies Código Penal). Sanción: Presidio menor en su grado máximo (3 años y un día a 5 años). Comercialización, importación, exportación, distribución, difusión y exhibición de material pornográfico infantil (Art. 374 bis inciso primero Código Penal).
- **Sanción: Presidio menor en su grado medio a máximo (541 días a 5 años).** Adquisición y almacenamiento malicioso de material pornográfico infantil (Art. 374 bis inciso segundo Código Penal). Basta la adquisición o almacenamiento (posesión) de material pornográfico, para ser sancionado conforme a esta figura, independiente de la participación en su producción y/o de la intención o no de comercializarlo o distribuirlo posteriormente.

- **Sanción: Presidio menor en su grado medio (541 días a 3 años).** La sanción. Consiguientemente, es agravada si el material pornográfico es puesto en circulación (comercializado, distribuido, difundido, etc.), según lo dispuesto en el inciso 1° del Art, 374 bis Código Penal.

#### VII.4. OTROS DELITOS CONTRA LAS PERSONAS

**Homicidio:** Consiste en la acción de matar a otra persona, se trata de un delito contra la vida humana en el que el bien jurídico protegido es la vida humana independiente. No obstante, la propia muerte o suicidio no es punible. La acción típica se configura por el verbo “matar”, esto es, privar de la vida a otra persona. La muerte tiene que ser una consecuencia de la manera de obrar del autor. Cualquier persona puede ser el sujeto activo del delito de homicidio.

1. **Homicidio simple** (artículo 391 N°2 del Código Penal) es el que se comete sin ninguna de los califican tes enumerados (premeditación, alevosía, ensañamiento, veneno, premio o promesa remuneratoria).
2. **Homicidio imprudente:** Si la acción que da lugar a la muerte es imprudente, estaremos ante un homicidio imprudencial, eso ocurre cuando el autor infringe el deber objetivo y subjetivo de cuidado que le era exigible. El homicidio imprudente puede ser por imprudencia grave o menos grave. El delito de homicidio por imprudencia grave puede cometerse utilizando un vehículo, un arma de fuego o por imprudencia profesional (por ejemplo, una negligencia médica). Todos estos delitos llevan penas accesorias aparejadas: privación del derecho a conducir vehículos a motor, privación del derecho al porte o tenencia de armas e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o cargo, respectivamente. Por otro lado, el homicidio por imprudencia menos grave se cometerá en las mismas situaciones del homicidio por imprudencia grave cuando el juez considere que la imprudencia carece de la entidad suficiente como para considerarse grave.

3. **Homicidio preterintencional:** El homicidio preterintencional se emplea cuando la culpabilidad del autor no puede clasificarse en ninguno de los supuestos de dolo o imprudencia. Por ejemplo, se produce un homicidio preterintencional cuando alguien quiere lesionar a otro y le causa la muerte. La intención del autor era lesionar, no matar. Para que el sujeto activo responda penalmente del homicidio será necesario establecer una imputación objetiva del resultado.

4. **Homicidio calificado (391 N°1 CP):** El homicidio se comete mediante una acción dolosa. El dolo supone el conocimiento y la voluntad de matar a otro. La jurisprudencia entiende que es suficiente con el que el autor supiera que realizaba una acción que provocaba un peligro jurídicamente desaprobado que afectaba a la vida humana de otra. En otras palabras: el elemento principal en el homicidio doloso es la intención de matar. La legislación chilena señala que un homicidio es calificado cuando quien lo comete actúa al menos en algunas de las siguientes circunstancias:

- Con alevosía (sobre seguro, a traición, sin que la víctima pudiera defenderse)
- Por premio o promesa remuneratoria (se aplica al que paga o promete por el homicidio y a quien recibe paga o promesa remuneratoria)
- Por medio del veneno.
- Con ensañamiento (aumentando deliberada e inhumanamente el dolor a la víctima)
- Con premeditación conocida, es decir, con una planificación previa del crimen.

5. **Femicidio (art. 390 bis CP):** El hombre que matare a una mujer que es o ha sido su cónyuge o conviviente, o con quien tiene o ha tenido un hijo en común, será sancionado con la pena de presidio mayor en su grado máximo a presidio perpetuo calificado. La misma pena se impondrá al hombre que matare a una mujer, en razón de tener o haber tenido con ella una relación de pareja de carácter sentimental o sexual sin convivencia (artículo 390 bis del Código Penal). Son circunstancias agravantes de responsabilidad penal para el delito de feticidio, las siguientes:

- Encontrarse la víctima embarazada.

- Ser la víctima una niña o una adolescente menor de dieciocho años, una mujer adulta mayor o una mujer en situación de discapacidad en los términos de la ley N° 20.422.
- Ejecutarlo en presencia de ascendientes o descendientes de la víctima.
- Ejecutarlo en el contexto de violencia física o psicológica habitual del hechor contra la víctima.

6. **Homicidio de mujer en razón de su género (art.390 ter CP):** El hombre que matare a una mujer en razón de su género será sancionado con la pena de presidio mayor en su grado máximo a presidio perpetuo. Se considerará que existe razón de género cuando la muerte se produzca en alguna de las siguientes circunstancias:

- Ser consecuencia de la negativa a establecer con el autor una relación de carácter sentimental o sexual.
- Ser consecuencia de que la víctima ejerza o haya ejercido la prostitución, u otra ocupación u oficio de carácter sexual.
- Haberse cometido el delito tras haber ejercido contra la víctima cualquier forma de violencia sexual, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 372 bis del Código Penal.
- Haberse realizado con motivo de la orientación sexual, identidad de género o expresión de género de la víctima.
- Haberse cometido en cualquier tipo de situación en la que se den circunstancias de manifiesta subordinación por las relaciones desiguales de poder entre el agresor y la víctima, o motivada por una evidente intención de discriminación

7. **Auxilio al suicidio (art. 393 CP):** Esta figura se establece en el párrafo del homicidio, en el artículo 393 del Código Penal, que expresa: “El que con conocimiento de causa prestare auxilio a otro para que se suicide, sufrirá la pena de presidio menor en sus grados medio a máximo, si se efectúa la muerte”. Existe acuerdo de que no se trata de un delito de homicidio, por cuanto aquí “no se mata a otro”, es una figura especial donde lo sancionado es la colaboración que se presta a la conducta antijurídica de un tercero. La conducta de este tercero, del que pretende privarse de la vida, es contraria al Derecho, pero que no constituye delito, toda vez que el suicidio no lo es.

## VII.5. DELITOS ASOCIADOS A LA TRANSGRESIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

1. **Tráfico de migrantes:** Con la dictación de la Ley 20.507, se crearon dos delitos relativos a la situación de trata uno dirigido a migrantes u otro a trata de personas:

- Trata de migrantes: Artículo 411 bis. – Es el que con ánimo de lucro facilite o promueva la entrada ilegal al país de una persona que no sea nacional o residente, será castigado con reclusión menor en su grado medio a máximo y multa de cincuenta a cien unidades tributarias mensuales. La pena señalada en el inciso anterior se aplicará en su grado máximo si se pusiere en peligro la integridad física o salud del afectado. Si se pusiere en peligro la vida del afectado o si éste fuere menor de edad, la pena señalada en el inciso anterior se aumentará en un grado. Las mismas penas de los incisos anteriores, junto con la de inhabilitación absoluta temporal para cargos u oficios públicos en su grado máximo, se impondrá si el hecho fuere ejecutado, aun sin ánimo de lucro, por un funcionario público en el desempeño de su cargo o abusando de él. Para estos efectos se estará a lo dispuesto en el artículo 260.

2. **Trata de personas:** Artículo 411 quáter.- El que mediante violencia, intimidación, coacción, engaño, abuso de poder, aprovechamiento de una situación de vulnerabilidad o de dependencia de la víctima, o la concesión o recepción de pagos u otros beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra capte, traslade, acoja o reciba personas para que sean objeto de alguna forma de explotación sexual, incluyendo la pornografía, trabajos o servicios forzados, servidumbre o esclavitud o prácticas análogas a ésta, o extracción de órganos, será castigado con la pena de reclusión mayor en sus grados mínimo a medio y multa de cincuenta a cien unidades tributarias mensuales. Si la víctima fuere menor de edad, aun cuando no concurriere violencia, intimidación, coacción, engaño, abuso de poder, aprovechamiento de una situación de vulnerabilidad o de dependencia de la víctima, o la concesión o recepción de pagos u otros beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, se impondrán las penas de reclusión mayor en su grado medio y multa de cincuenta a cien unidades tributarias mensuales. El que promueva, facilite o financie la ejecución de las conductas descritas en este artículo será sancionado como autor del delito.

## VII.6. DELITOS ASOCIADOS AL ENTORNO LABORAL

La Ley N°21643, también conocida como Ley Karin, es una ley que establece que los empleadores deben adoptar medidas para prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual, laboral y la violencia en el lugar de trabajo. La ley fue publicada el 15 de enero de 2024 y entrará en vigencia el 1 de agosto de 2024.

### ¿Qué es la Ley Karin y por qué es relevante?

La Ley Karin, denominada así en honor a Karin Jeannette Salgado Novoa, una técnica en enfermería del Hospital Herminda Martín de Chillán que se quitó la vida el 12 de noviembre de 2019, a raíz de un grave caso de acoso laboral que sufrió por parte de sus colegas y superiores.

Esta ley tiene como objetivo principal prevenir y sancionar el acoso laboral y sexual en el lugar de trabajo. Este marco regulatorio es fundamental en un contexto donde las estadísticas muestran que las mujeres son las principales afectadas por este tipo de conductas.

### Aspectos relevantes de la nueva Ley

- Se modifica la actual definición de acoso laboral por la siguiente: ***“cualquier conducta de agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada y que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o amenace o perjudique la situación laboral u oportunidades de empleo del afectado”***.

En materia de acoso dejará de ser relevante la reiteración de la conducta. **Para que se configure, bastará un solo acto que pueda menoscabar, maltratar o humillar a una persona o afectar su situación laboral u oportunidades en el empleo.**

- Se crea el concepto de ***“violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos”***, entendida por tal todas las conductas que afecten a los trabajadores, con ocasión de la prestación de los servicios, por parte de **jefaturas, compañeros de trabajo y/o usuarios**, entre otros.
- Así se amplía la figura del acoso sexual a situaciones que antes de esta ley no se podían encuadrar la figura de acoso sexual como son, por ejemplo, la eliminación de la reiteración y la inclusión de terceros ajenos a la relación laboral.

- En cuanto a los motivos considerados por sí mismos como discriminatorios al efectuar distinciones, exclusiones o preferencias entre trabajadores como lo son el sexo, estado civil, religión, etc., se eliminará el requisito de causar un efecto laboral negativo para el afectado.
- La nueva norma obliga al empleador a tomar **medidas de carácter preventivo**, siendo éste un elemento innovador en la ley ya que, antes de su promulgación, sólo se establecía un procedimiento de investigación para sancionar. **Con la nueva ley, se obliga a ejercer acciones antes de la comisión del acoso.**

### Ajustes en el reglamento interno

Las Misión Evangélica San Pablo e Chile, incorpora en su reglamento interno:

- a. El presente protocolo de prevención de delitos, incorporando en sus orientaciones las situaciones caratuladas como “acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo”, que entrega los lineamientos elaborados por la institución en consideración de la normativa legislativa actualizada en la materia. Señala los siguientes mecanismos:
  - Identificación de peligros y evaluación de riesgos psicosociales de los Actos de Violencia, con perspectiva de género.
  - Medidas para prevenir dichos riesgos, con objetivos medibles.
  - Capacitación continua de los trabajadores.
  - Medidas de prevención de los Actos de Violencia, resguardo de la privacidad y honra de los involucrados, así como los procedimientos de investigación de estas conductas.
- b. La obligación de investigar los actos de violencia siguiendo el procedimiento definido en la ley, el que deberá complementarse con el reglamento interno. Este procedimiento debe considera:
  - La posibilidad de efectuar denuncias verbales o escritas tanto a la institución como a la Inspección del Trabajo.
  - Si la denuncia se presenta en institución, La administración central deberá adoptar medidas de protección inmediatas y podrá realizar internamente la **investigación o en un plazo de tres días**, deberá remitir los antecedentes a la Inspección del Trabajo para que ésta realice la investigación.
  - En cualquier caso, **la investigación deberá concluirse en un plazo de 30 días.**

- Si se opta por una **investigación interna**, ésta debe constar por escrito y deberá estar sujeta a los principios de confidencialidad, imparcialidad y perspectiva de género.
- Una vez finalizada la investigación, las conclusiones deberán remitirse a la Inspección del Trabajo. Ésta tendrá 30 días para pronunciarse al respecto. A falta de respuesta, se considerarán válidas las conclusiones del informe.
- Finalmente, el empleador deberá aplicar las medidas o sanciones que correspondan, **dentro de los siguientes 15 días contados desde la recepción de la respuesta de la Inspección.**

### Canales de Denuncia

Los canales de denuncia bajo los cuales se recepcionarán las solicitudes de investigación son:

- Denuncia por medio de formulario de denuncia (*Ver adjuntos*).
- Recepción de denuncia del Encargado de RRHH y Encargado de Prevención de Delitos.
- Denunciante puede decidir, realizar denuncia directa a la inspección, lo que debe notificar a Encargado/a RRHH y Prevención de Delitos.
- En caso, que la situación de acoso, hostigamiento o maltrato laboral, fuere ejercido por alguno de los encargados en esta materia a nivel institucional, debe realizar la denuncia a la Inspección y notificar a la más alta dirección.

### Capacitaciones

- Se otorgará, capacitaciones a los colaboradores de los equipos que estarán a cargo de las investigaciones (Encargado RRHH y Prevención de delitos), a fin de que cuenten con certificaciones que acrediten que tienen formación en la materia, incluyendo aspectos como perspectiva de género, entre otros.
- Se otorgará capacitación a los equipos sobre estos ilícitos, alternativas de investigación, derechos y potenciales sanciones.
- Se capacitará a las jefaturas en la identificación de factores de riesgo de estas conductas y en la contención inicial de trabajadores afectados por estas conductas.
- Se preparará a quienes realizarán las investigaciones a fin de garantizar el cumplimiento de los estándares legales.

## Acciones Preventivas

- Reforzamiento permanente, entre los colaboradores, sobre la necesidad de guiarse por criterios de capacidad e idoneidad como principales elementos de distinción entre colaboradores.
- Detección temprana continua de los casos que podrían dar lugar a una acusación de esta naturaleza y preparar la evidencia de la licitud de la actuación empresarial previo a un reclamo.
- Se trabajará de cerca con los organismos administradores de “Instituto de Seguridad Laboral” en la implementación y cumplimiento del protocolo de prevención de los Actos de Violencia.

## Medidas Reactiva

- **Investigación de la denuncia:** al momento de recibir la denuncia, se realiza una investigación interna, si el afectado así lo aprueba, en su defecto. Se entregan los antecedentes a la Inspección del trabajo, para iniciar el sumario administrativo e investigación de los hechos
- **Sumario administrativo de la persona denunciada:** en el periodo que curse la investigación y el sumario de aspectos administrativos como relacionales, dentro de marco laboral. La persona caratulada como “denunciado” deberá frenar el ejercicio de sus funciones.
- **Mecanismos de reporte y fiscalización de la inspección del trabajo:** La organización establece mecanismos efectivos de reporte y fiscalización para cerciorarse que las denuncias de acoso y violencia se manejen adecuadamente y que los protocolos de prevención e investigación sean efectivos.
- **Seguimiento y Control posterior al hecho:** Los programas deberán incluir el monitoreo continuo del cumplimiento de las disposiciones de la ley. Esto implica revisiones periódicas de los procedimientos y prácticas, así como la actualización constante de las políticas para asegurar su efectividad y ajuste con la normativa vigente.

## VIII. ACCIONES PREVENTIVAS Y/O MEDIDAS DE RESGUARDO ANTE LA POSIBILIDAD DE COMISIÓN DE DELITO

Entre las acciones preventivas, estipuladas por la Misión Evangélica San Pablo de Chile, se toman resguardos necesarios para proveer de un equipo que Garantice el cumplimiento de las Normativas Institucionales, pueda velar por la Misión y Visión de la Institución y otorgar acciones y procesos preparatorios, supervisados y control de gestiones acorde a generar un estándar de servicio de alta calidad, como entregar una atención oportuna que asegure el cumplimiento de los objetivos como espacios seguros y bien tratantes para las familias, los niños, niñas, adolescentes y jóvenes como en el clima laboral/organizacional. Por lo anterior, se llevan a cabo proceso de selección de personal, evaluación de desempeño, planes de inducción (institucional y de cargo), entrega de protocolos, reglamentos y manuales de desempeño, capacitaciones, contrataciones y socialización de matriz de riesgo a el equipo Directivo, de Trato Directo e Intervención, de Apoyo y/o prestación de Servicios.

### VIII.1. PROCEDIMIENTO FORMAL DE EVALUACIÓN Y SELECCIÓN DE PERSONAL

#### 1. NUEVOS FUNCIONARIOS(AS)

El recurso humano es el elemento fundamental para cualquier tipo de institución, es el gran diferenciador que posibilita alcanzar la eficacia y eficiencia, con el fin de lograr altos estándares de rendimiento fundamentado en el valor agregado del recurso humano. Por lo que la institución cuenta con una **“Manual Estandarizado de Reclusión, Evaluación y Selección de Personal” (ver)**. Debido a lo antes mencionado, aquí se identifican conceptos y procesos generales del Procedimiento, para más detalles consultar Manual al respecto.

Debido a lo anterior, el recurso humano se constituye en un elemento central que da validez y uso a los demás recursos institucionales, en este sentido el personal de la organización puede desarrollar habilidades y competencias sostenidas y perdurables en el tiempo, posibilitando así que pueda hablarse de la construcción de un recurso humano inimitable, único y competitivo.

Con el fin de comprender cómo funcionan los procesos de reclutamiento de personal al interior de la Misión Evangélica San Pablo de Chile y con el fin de poner en práctica el MPD, se presenta a continuación el procedimiento general establecido a nivel institucional:

### 1.1. Definición del perfil del Postulante

El proceso de provisión de personal comienza con la definición, por parte de la institución, del perfil del postulante, es decir, las competencias o características que debe cumplir una persona para que pueda postular al puesto que se está ofreciendo.

Para ello la institución ha definido los siguientes requisitos:

- **Perfil Profesional:** en este ámbito se establecen los requisitos en torno a la formación académica y experiencia laboral que requiere el cargo.
- **Competencias Específicas:** En este ítem se especifican las habilidades, conocimientos, valores y pensamientos requeridos para desarrollar cada uno de los cargos de manera adecuada.
- **Competencias Transversales:** En este aspecto se identifican las características de la persona en torno a responder a una petición del entorno organizacional y que se consideran esencial en el ámbito laboral para transformar un conocimiento en comportamiento.

Además de las características propias de cada cargo, el/la psicólogo/a encargado/a del proceso de selección, debe tomar en cuenta las características generales de la institución, incorporando la capacidad del postulante para adaptarse al ambiente o a la cultura existente.

### 1.2. Reclutamiento y Convocatoria

El siguiente paso consiste es la búsqueda, reclutamiento o convocatoria de los postulantes que cumplan con las competencias o características que hemos definido en el paso anterior.

El/la psicólogo/a encargada del proceso de selección, realiza una publicación del perfil y de las condiciones laborales ofrecidas por la institución, en las principales fuentes de reclutamiento utilizadas, como son:

- *Anuncios o avisos en plataformas digitales:* la forma más común de buscar o convocar postulantes es a través de la publicación de anuncios o avisos, lo más precisos y específicos al perfil de cargo determinado por la institución.

- *Recomendaciones y otros programas de la red SENAME*: en los cuales se puede conseguir postulantes capacitados y con experiencia.
- *Prácticas profesionales*: Donde se considerarán como postulantes a los alumnos en práctica que ya estén colaborando con la institución de manera temporal.
- *Archivos o bases de datos*: consiste en tomar como postulantes a personas que ya se han evaluado en convocatorias pasadas.

Para la etapa de recepción curricular se establece un plazo de una semana desde la publicación del aviso, donde se seleccionan un total 6 a 8 curriculum, considerando las competencias específicas y transversales que deben cumplir una persona para postular al puesto que se está ofreciendo, además se hace una revisión del certificado de inhabilidades para trabajar con menores de edad, elemento de carácter obligatorio según la Ley 20.032, artículo 7°, numeral 1 y fundamental para dar continuidad al proceso. Este certificado de inhabilidad para trabajar con menores de edad es un registro donde aparecen personas acusadas de maltrato contra niños/as, el cual es emitido por el Registro civil, a través del siguiente link:

- <https://inhabilidades.srcei.cl/Consinhab/consultaInhabilidad.do>

### 1.3. Evaluación

Una vez verificado los curriculum seleccionados, el ajuste al perfil de cargo y el certificado de inhabilidades, el/la Psicólogo/a a cargo del proceso, desarrolla con los postulantes el siguiente proceso:

- **Entrevista de selección semiestructurada**: donde se busca contrastar la información curricular con las competencias observadas, además en dicha instancia se aplica el Test de Personalidad de Preferencias Personales de Edwards, el que evalúa 15 variables importantes de la personalidad (Logro, deferencia, orden, exhibicionismo, autonomía, afiliación, intercepción, ser protegido, dominio, degradación, proteger, cambio, persistencia, heterosexualidad y agresión), midiendo las preferencias de los individuos, como se someten a ellas; así como determinar sus necesidades y principales motivaciones, permitiendo de esta forma descartar patologías y/o trastornos de salud mental que pudieran afectar de manera negativa el desarrollo de las funciones que compromete el cargo.

- **Declaración jurada simple:** Este hito se desarrolla en la entrevista de selección, donde se hace una revisión y firma de dicho documento, el que señala que el postulante no se encuentra procesado o formalizado por crimen o simple delito que, por su naturaleza ponga de manifiesto la inconveniencia de encomendarles la atención directa de niños, niñas y adolescentes menores de 18 años, señalando que no se encuentra afecto/a al registro de condenas denominado “inhabilitaciones para ejercer funciones en ámbitos educacionales o con menores de edad” (Artículo 39 bis del Código Penal).
- **Declaración jurada para el control de estupefaciente:** Se le explica al postulante la importancia de su condición de salud física y mental en el ejercicio del cargo o puesto de trabajo, considerando como un factor inhabilitado para el desarrollo de funciones el uso de algún tipo de drogas y/o estupefacientes, para ello se hace la revisión y posterior firma del documento (resolución exenta N°1697, SENAME), donde se da cuenta que el futuro funcionario no tiene dependencia grave de sustancias estupefacientes o psicotrópicas ilegales, a menos que justifique su consumo por un tratamiento médico, en cuyo caso deberá acompañar la certificación médica correspondiente, y que no es consumidor/a problemático/a de alcohol.

Una vez finalizado el proceso de evaluación inicial y habiendo corroborado las referencias brindadas por los postulantes mediante la recepción de cartas de recomendación y/o estableciendo contacto telefónico con las personas referidas en el curriculum, el/la psicólogo/a a cargo elabora un informe final de cada uno de los/las postulantes más idóneos y mejor evaluados que conformarán la terna, informando a la Administración Central los resultados del proceso de selección vía correo electrónico, adjuntado la siguiente documentación en la carpeta digital del postulante: Curriculum, informe laboral, sistematización del instrumento de selección aplicado, certificado de inhabilidades, declaración jurada simple y declaración jurada para el control de estupefacientes.

En dicha instancia se notifica a todas las personas que participaron en el proceso de selección de los resultados obtenidos, tanto favorables como desfavorables, confirmando, a su vez, la participación de la **terna** seleccionada en la entrevista final de evaluación.

#### 1.4. Entrevista final de selección

Esta entrevista es la última fase del proceso de selección, donde el Director Ejecutivo de la Administración Central, establece una comisión, la que podría estar compuesta por: el/la directora/a del programa, un representante de la Administración Central u otro profesional designado, quienes realizan una entrevista semiestructurada con el propósito de evaluar y seleccionar de la terna al mejor postulante.

Una vez finalizada la entrevista de selección se notifica, vía correo electrónico, la resolución final a todos los evaluados, con los resultados tanto favorable como desfavorable.

Además, a la persona seleccionada para desempeñar el cargo se le pide confirmar su participación en el proceso de inducción y se le solicita, vía correo electrónico, la siguiente documentación que es requerida en la primera jornada de inducción para concretar su incorporación a la institución:

DOCUMENTOS SOLICITADOS
1. Currículum Vitae de acuerdo al formato SENAME
2. Certificado Nacimiento
3. Certificado de Antecedentes para Fines Especiales, que de acuerdo a la Ley 20.032, en su artículo 7°, se establece que a las personas naturales que desempeñen labores de trato directo con niñas, niños y adolescentes se les aplicará la inhabilidad donde no podrán encontrarse condenados/as por actos de violencia intrafamiliar establecido en la ley N° 20.066; o que haya sido condenado por crimen o simple delito que por su naturaleza, ponga de manifiesto la inconveniencia de encomendarles la atención de niños, niñas o adolescentes, o de confiarles la administración de recursos ajenos.
4. Carta de Recomendación último empleador
5. Fotocopias legalizada ante notario del certificado de título
6. Fotocopia de Cédula de Identidad, por ambos lados
7. Foto Tamaño Carné
8. Certificado de Afiliación a A.F.P.
9. Certificado de Afiliación a Isapre o FONASA
10. Certificado de Residencia

Es importante indicar que una vez incorporado/a el/la funcionario/a a la institución se **actualizarán semestralmente** (cada 6 meses) la siguiente documentación: Certificados de inhabilidades, certificado de antecedentes para fines especiales, la declaración jurada simple y la declaración jurada de control de estupefaciente, se dejará copia de cada uno de estos documentos en su carpeta de personal, siendo la dirección del programa el/la encargado/a de monitorear dicho proceso dentro de los plazos estipulados, cumpliendo así con los requerimientos establecidos por el Servicio Nacional de Menores.

## 2. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Se puede hablar de evaluación del desempeño como un proceso sistemático y periódico de estimación cuantitativa y cualitativa del grado de eficacia con el que las personas llevan a cabo las actividades y responsabilidades de los puestos que desarrollan (Vigilante, Marc (2015). "Evaluación del desempeño, Como hacer que funcione", Marcvigilante.com).

La finalidad con la que, la institución, lleva a cabo una evaluación de desempeño radica en:

- Potenciar la comunicación y cooperación con la persona evaluada.
- Dar a conocer a los trabajadores sus puntos fuertes y sus puntos débiles, así como las áreas donde deben mejorar.
- Dar información a los trabajadores sobre las prioridades y pautas de actuación en su trabajo.
- Reforzar la sensación de equidad con el reconocimiento al trabajo bien hecho.
- Definir conjuntamente con su responsable los planes de desarrollo para mejorar las competencias profesionales.
- El establecimiento de un estilo de dirección común.
- Estimular a los trabajadores para mejorar la consecución de los resultados.
- Detectar el grado de adecuación de la persona al puesto de trabajo.
- Ser más equitativos a la hora de tomar decisiones que afectan a la gestión de las personas.
- A nivel individual algunos de los beneficios directos de los funcionarios son:
  - Tener retroalimentación de cómo se percibe su trabajo.
  - Saber cómo se le va a valorar.

- Fomentar las relaciones personales.
- Hacer una valoración objetiva de los resultados individuales.

El sistema de evaluación de desempeño debe ser válido y confiable, efectivo y aceptado. El enfoque debe identificar los elementos relacionados con el desempeño, medirlos y proporcionar retroalimentación a los trabajadores.

A partir de lo anterior, las **evaluaciones de desempeño** de los funcionarios a nivel institucional serán realizadas por el director/a del programa y tendrá dos objetivos:

1. Evaluar a los nuevos profesionales que se incorporan a la institución, es por ello que este proceso se llevará a cabo a los tres meses desde su incorporación, evaluando su nivel de adaptación, ajuste a las normas institucionales y su desempeño técnico durante ese periodo.
2. Evaluar el desempeño anual de los trabajadores con contrato, este insumo será diferenciado por cargo, considerando sus características, funciones y responsabilidades.

El instrumento de evaluación de desempeño evalúa de manera transversal tres aspectos:

1. **Competencias del trabajador:** las cuales están diferenciadas por cargo y función. Para llevar a cabo esta evaluación, se deben tener en consideración los medios verificadores de acuerdo a los ámbitos de intervención que desarrolla cada profesional.
2. **Apreciación general del evaluado:** donde se comparte una impresión global del funcionario, en torno a sus competencias y a su cargo.
3. **Comentarios, compromisos y acuerdos sostenidos:** se desarrolla una instancia de retroalimentación, donde el evaluado y el evaluador realizan comentarios en torno a la labor del funcionario, fijando acuerdos y compromisos con plazos específicos para mejorar su desempeño.

Una vez finalizada la evaluación, se obtendrá un **informe final**, que será socializado y retroalimentado en una instancia privada y segura para el evaluado, donde participará el director del programa y el/la funcionario/a evaluado/a.

La instancia de retroalimentación con el funcionario propicia el crecimiento y apoyo en los aspectos evaluados como insuficientes, brindando un espacio para compartir sus

impresiones con respecto a los resultados obtenidos y la evaluación realizada, pudiendo generar modificaciones y mejoras al proceso. En dicha instancia se le hace entrega al funcionario de una copia impresa de sus resultados y otra, se adjunta a su carpeta de personal, este documento será firmado por ambas partes.

En cuanto a la evaluación de desempeño de los directores de los programas esta será desarrollada bajo el mismo procedimiento señalado anteriormente, siendo la administración central de la institución la responsable de llevar a cabo dicho procedimiento.

### **3. PLAN DE INDUCCIÓN Y CAPACITACIONES**

La capacitación es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, orientada a proveer y mantener el conocimiento, habilidades y destrezas de las personas, necesarias para alcanzar los desafíos declarados en la planificación estratégica, el cumplimiento de los objetivos anuales y la satisfacción de las necesidades propias de la institución y del programa.

Mediante una política de adiestramiento y capacitación bien definida en la organización, se establecerán los lineamientos necesarios para el manejo de las capacitaciones de todos los funcionarios, buscando proporcionar oportunidades para el continuo desarrollo de los mismos, logrando así:

- Actualizar y perfeccionar los conocimientos y las habilidades que requieren los miembros de los programas para realizar su actividad.
- Enseñar a los funcionarios como aplicar las nuevas tecnologías, si así lo requiere su puesto de trabajo.
- Elevar los niveles de desempeño.
- Prevenir la comisión de delitos (MPD) por parte de los funcionarios.
- Prevenir riesgos de trabajo.
- Preparar al nuevo funcionario para ocupar una vacante o un puesto de nueva creación.
- Preparar al funcionario para ocupar puestos superiores.
- Involucrar al personal para que detecte sus propias necesidades de capacitación.
- Contribuir al desarrollo integral de los individuos que forman la organización.

De acuerdo a las necesidades y disponibilidades, las capacitaciones podrán ser internas o externas, impartidas por los mismos colaboradores de la empresa o un personal externo,

de manera que se puedan abarcar todos los aspectos necesarios, manteniendo un recurso altamente capacitado y que les permita alcanzar sus objetivos y los de la empresa.

### 3.1. La Inducción

Esta es una de las primeras instancias de capacitación a nivel institucional donde la finalidad de la Inducción es brindar información general, amplia y suficiente que permita la ubicación de el/la trabajador/a y de su rol dentro de la institución para fortalecer su sentido de pertenencia y la seguridad para realizar su trabajo de manera autónoma, es por ello que la institución cuenta con un acta de inducción de personal diferenciada por cargo, donde se establecen los lineamientos centrales a nivel técnico, administrativo y financiero que deben ser conocidos por los nuevos funcionarios. Se realizarán 2 jornadas de inducción que facilitarán el ingreso del nuevo funcionario:

- **Inducción Institucional:** comprende toda la información general, que permite conocer la Misión, el proyecto organizacional, la historia, normatividad y beneficios que ofrece la organización a sus trabajadores. Esta es responsabilidad de la Administración Central de la Misión Evangélica San Pablo de Chile y se realizará finalizado el proceso de selección del postulante.

Los principales contenidos en esta inducción son:

- a. El primer paso es recepcionar la documentación requerida al personal tanto de forma física como digital.
- b. Posteriormente se da a conocer el funcionamiento de la institución Misión Evangélica San Pablo de Chile:
  - Misión
  - Visión
  - Objetivos Institucionales
  - Normativa Institucional
  - Política de retención de personal y beneficios institucionales
  - Ficha de salud
  - Administración Centralizada:
    - Composición del equipo
    - Principales funciones

- Ubicación
  - Revisión general del Manual de Orden, Higiene y Seguridad.
- **Inducción al cargo de trabajo (técnica, financiera y administrativa):** Esta inducción incluye dos elementos centrales:
    - Lo primero en esta inducción es realizar un traspaso de la información en relación a las funciones y características propias de cada puesto de trabajo.
    - Un segundo elemento fundamental es la revisión, amplia y general de los manuales institucionales, los que, a su vez, son entregados en una carpeta digital al nuevo funcionario:

Manuales	Equipo Técnico	Administrativos contables	Auxiliar estafeta
Manual de orden, higiene y seguridad.	X	X	X
Manual de Procedimiento técnico	X		
Modelo de prevención del delito	X	X	X
Manual Financiero (Directores)	X	X	
Protocolo de acción: Prevención e Intervención en Situaciones problemáticas y/o conflictivas.	X	X	X
Protocolo de COVID -19.	X	X	X
Plan de Emergencia de las dependencias del Programa.	X	X	X
Instructivo de Procedimiento y Catálogo de Vulneración de Derechos.	X		
Abordaje de experiencias Traumáticas en NNA.	X		
Protocolo de acción frente a una crisis.	X		

Estos manuales son revisados en conjunto con el/la directora/a del Programa durante el primer mes de permanencia, además se **firma el derecho de saber** de cada uno

de los manuales, lo que se realiza el primer día de incorporación del nuevo funcionario, quedando el respaldo en su carpeta de personal.

### 3.1. Contratación

Una vez finalizada esta segunda etapa de inducción, el/la director/a del programa notifica vía correo electrónico a la Administración Central, los resultados de dicho proceso, solicitando la incorporación del nuevo funcionario, definiendo en conjunto la fecha de ingreso y condición contractual del mismo.

Para la incorporación del nuevo funcionario, el director/a del programa remite a la Administración Central la siguiente documentación:

- Acta de inducción firmada por los participantes
- Solicitud de contratación
- La documentación requerida para la contratación: fotocopia cedula de identidad, certificado de AFP, Certificado de Isapre o FONASA y certificado de residencia.

Una vez aprobada la documentación se notifica al seleccionado, vía correo electrónico su fecha de incorporación, donde se desarrolla el siguiente procedimiento:

Es responsabilidad de el/la directora/a del programa recibir al nuevo funcionario y desarrollar el **proceso de acomodación y adaptación**, donde además se entrega información clara sobre los siguientes aspectos:

- Confirmación de la situación contractual y honorarios del nuevo funcionario.
- Revisión y firma del contrato de trabajo.
- Firma derecha a saber manuales institucionales.
- Caracterización general del funcionamiento del Programa.
- Composición del equipo y presentación formal del nuevo funcionario.
- Carpeta de personal: Firma de declaración jurada, declaración jurada de control de estupefaciente, firmar el deber de conocer los manuales socializados y dar conocimiento de sus antecedentes de salud, para la ficha de salud institucional.
- Habilidadación de usuario y clave SENAINFO (excepto en el cargo de auxiliar estafeta).
- Traspaso de casos y revisión de los expedientes de sanción y/o medida.
- Recorrido por las dependencias internas y externas.

- Revisión del plan de seguridad, con su mapa respectivo, vía de escape, ubicación de los extintores y responsables del plan de emergencia.
- Libro de asistencia y terreno (devolución de pasaje y colación en el caso de ser necesario).
- Uso de la cocina y espacios comunes.
- Espacio para resolver dudas y consultas.

Durante su periodo a prueba, los tres primeros meses de permanencia en la institución, el/la nuevo/a funcionario/a recibe apoyo y supervisión directa por parte de la dirección y coordinación técnica del programa, finalizando esta etapa con la evaluación de desempeño de los nuevos funcionarios que determinará su continuidad laboral.

## VIII.2. CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

### VII.2.1 Capacitación en Materia Delitos Administrativos (Anual)

La Misión Evangélica San Pablo de Chile, mantiene un compromiso en proveer un servicio de calidad y de un alto estándar de funcionamiento, por lo que proveer a el equipo de colaboradores toda aquella información necesaria y requería para su funcionamiento es primordial, Ante ello, en la sensibilización ante los delitos que pudieran afectar sus labores y a los beneficiarios de los proyectos. Se entrega una capacitación en “Delitos Administrativos”, con la finalidad de que los colaboradores comprendan los fundamentos y el alcance de los delitos que atentan contra la función pública en el derecho penal chileno, de modo que estén en condiciones de cumplir adecuadamente sus funciones en relación con los respectivos tipos penales.

TEMÁTICA DE CAPACITACIÓN	DESTINATARIOS	DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA ACTIVIDAD	RECURSOS REQUERIDOS
Marco jurídico de delitos que atentan contra la administración.	Equipo profesional y administrativo	Este curso entregará a los participantes el marco jurídico básico sobre los delitos que atentan contra la administración pública, aplicando los distintos instrumentos que contempla nuestro ordenamiento jurídico para prevenir y reprimir las conductas constitutivas de dichos delitos en el quehacer de MESP. Los contenidos del curso son: Unidades de aprendizaje A. La corrupción como fenómeno político y social. Conductas delictivas asociadas a ella. B. Fundamentos de la tipificación de los delitos funcionarios. C. Delitos contra la imparcialidad en el ejercicio de la función pública: tráfico de influencias,	Recursos materiales: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Material de oficina</li> <li>• Material impreso</li> </ul> Recursos tecnológicos: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Data.</li> <li>b. Notebook.</li> <li>c. Material digital.</li> </ol>
<b>RESPONSABLE</b>			<b>VERIFICADORES</b>

Encargado de Prevención del delito de MESP y Equipo de Recursos Humanos.		cohecho. D. Delitos contra los aspectos patrimoniales de la función pública: fraude fiscal, negociaciones incompatibles, malversación. E. Delitos contra los aspectos operativos de la función pública: usurpación de atribuciones, revelación de secretos, uso de información privilegiada. F. Visión esquemática de los delitos que atentan contra la función jurisdiccional medida. G. Concurrencia de responsabilidades: penal, civil, administrativa.	- Acta de asistencia - Encuesta - Satisfacción - Registro fotográfico
--	--	--	--

(\*) Dentro del plan de capacitaciones se considerarán las siguientes temáticas de capacitación:

- Tipificación de delitos, sus formas de presentación
- Medidas o sanciones
- Acciones y métodos preventivos
- Definición de delitos (Lavado de activos; financiamiento de terrorismo, cohecho, asociación ilícita y operaciones inusuales, operaciones sospechosas)

### VIII.2.2. Capacitación en materia de prevención del delito e inhabilidades para trabajar con NNA (\*) (Trimestral)

El programa de formación continua implementado por la Misión Evangélica San Pablo de Chile tiene por objetivo concientizar y sensibilizar a los equipos profesionales, técnico y administrativos, en torno a la Prevención del delito, probidad e idoneidad en el desarrollo de sus funciones, así como, el respeto y la protección de los derechos de los niños/as y adolescentes atendidos por los programas, es por ello que a nivel institucional se realizarán una serie de capacitaciones de índole transversal para todos sus funcionarios, garantizando la participación del equipo en su plenitud. Estas jornadas se desarrollarán a través de la siguiente planificación.

TEMÁTICA DE CAPACITACIÓN	DESTINATARIOS	DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA ACTIVIDAD	RECURSOS REQUERIDOS
Modelo de prevención del delito y su importancia.	Equipo profesional y administrativo	Se hace una presentación de los tipos de delitos y de la forma en que se puede prevenir a nivel laboral y personal. También se revisa el manual de MDP donde se revisará en detalle cada uno de los aspectos contenidos en el modelo existente a nivel institucional. Las capacitaciones en esta área considerarán los siguientes temas: 1) Análisis de los delitos que pudiesen afectar la salud, educación integridad, libertad e indemnidad sexual de NNA y los delitos por uso de recursos públicos. 2) Ejemplos de situaciones de riesgo de comisión de los delitos contemplados en la ley 20.393	Recursos materiales: <ul style="list-style-type: none"> <li>● Material de oficina</li> <li>● Material impreso</li> </ul> Recursos tecnológicos: <ul style="list-style-type: none"> <li>d. Data.</li> <li>e. Notebook.</li> <li>f. Material digital.</li> </ul>
<b>RESPONSABLE</b>			<b>VERIFICADORES</b>

Encargado de Prevención del delito de MESP y Equipo de Recursos Humanos.		<p>3) Descripción del Modelo de Prevención de Delitos y todos sus componentes,</p> <p>4) Formas de prevención de riesgos de delitos contemplados en la ley 20.393 y en el artículo N° 16 de la ley 20.931</p> <p>5) Forma de participación y responsabilidad de todos los actores en el Modelo de Prevención de Delitos,</p> <p>6) Obligación de denunciar, descripción y conocimiento del Canal de Denuncia,</p> <p>7) Consecuencias disciplinarias, así como legales (civiles, penales, administrativas) del incumplimiento de la normativa interna y externa en materia de delitos de la contemplados en la ley 20.393 y en el artículo N° 16 de la ley 20.931.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acta de asistencia</li> <li>- Encuesta</li> <li>- Satisfacción</li> <li>- Registro fotográfico</li> </ul>
Instructivo de Procedimiento y Catálogo de Vulneración de Derechos y sensibilización en torno a la inhabilidad de funciones	Equipo profesional y administrativo	Se realiza una revisión y reflexión en torno al instructivo institucional, definiendo con claridad los responsables, parámetros y procedimientos que se utilizarán en el programa en caso de detectar algún tipo de vulneración de derechos. En esta instancia además se darán a conocer en detalle los criterios de inhabilidad establecidos por el Servicio Nacional de Menores en la resolución exenta N°1697, los plazos de renovación de la documentación y se definirán las áreas de acción a prevenir, considerando las características particulares de cada uno de los funcionarios.	<p>Recursos materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Material de oficina</li> <li>● Material impreso</li> </ul> <p>Recursos tecnológicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Data.</li> <li>● Notebook.</li> <li>● Material digital.</li> </ul>
<b>RESPONSABLE</b>			<b>VERIFICADOR</b>
Encargado de Prevención del delito de MESP y Equipo de Recursos Humanos.			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acta de asistencia</li> <li>- Encuesta</li> <li>- Satisfacción</li> <li>- Registro fotográfico</li> </ul>
Prevención y consecuencias asociadas al consumo de drogas.	Equipo profesional y administrativo.	En coordinación con SENDA se desarrollará una jornada de capacitación al equipo profesional, en torno a la prevención y las consecuencias asociadas al consumo de estupefacientes y alcohol.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Recursos materiales.</li> <li>● Recursos tecnológicos.</li> </ul>
<b>RESPONSABLE</b>			<b>VERIFICADOR</b>
Encargado de Prevención del delito de MESP y Equipo de Recursos Humanos.			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acta de asistencia</li> <li>- Encuesta</li> <li>- Satisfacción</li> <li>- Registro fotográfico</li> </ul>

(\*) Dentro del plan de capacitaciones se considerarán las siguientes temáticas de capacitación:

- Políticas institucionales relacionadas con el Modelo de Prevención.
- Contenido del Manual de Prevención y responsabilidades asociadas.
- Herramientas y mecanismos utilizados para la ejecución del Modelo y el Código de Ética.
- Señales de alertas a tener en consideración al momento de la intervención.
- Ejemplos de situaciones de riesgo de comisión de estos delitos.
- Procedimiento de comunicación de operaciones inusuales o sospechosas.
- Funcionamiento del Canal de Denuncias y obligación de denunciar.
- Reglamentación interna y normativa.
- Consecuencias disciplinarias, así como legales (civiles, penales, administrativas) del incumplimiento de la normativa interna y externa, en materia de delitos de que pudiesen afectar la salud, educación integridad, libertad e indemnidad sexual de NNA y los delitos por uso de recursos públicos.

### VIII.2.3. Capacitación en Delitos de uso Incorrecto de Recursos Públicos (Anual)

Es menester de la Misión Evangélica San Pablo de Chile, priorizar el uso adecuado de sus recursos, con el fin de favorecer el uso adecuado de los mismos y realizar denuncias de forma oportuna, se realiza una capacitación sistemática de los equipos.

TEMÁTICA DE CAPACITACIÓN	DESTINATARIOS	DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA ACTIVIDAD	RECURSOS REQUERIDOS
Capacitación en materia de delitos contra la probidad de los recursos públicos: Fraudes Malversación Mal uso de fondos.	Equipo profesional y administrativo	Este curso entregará a los participantes el marco jurídico básico sobre los delitos que atentan contra los recursos de uso público. El cronograma de la actividad contempla: <ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar, en materias de probidad, transparencia, la actual normativa, jurisprudencia y casos prácticos.</li> <li>Evaluar herramientas que permitan mejorar la gestión y funcionamiento de instituciones públicas y privadas.</li> <li>Adquirir herramientas que permitan mejorar la gestión y funcionamiento en instituciones públicas y privadas, a través del conocimiento de la actual normativa, jurisprudencia y casos prácticos en materias de probidad, transparencia y buen gobierno.</li> <li>Desarrollar una visión de futuro en temas de probidad y transparencia.</li> </ul>	Recursos materiales: <ul style="list-style-type: none"> <li>Material de oficina</li> <li>Material impreso</li> </ul> Recursos tecnológicos: <ul style="list-style-type: none"> <li>Data.</li> <li>Notebook.</li> <li>Material digital.</li> </ul>
<b>RESPONSABLE</b>			<b>VERIFICADORES</b>
Encargado de Prevención del delito de MESP y Equipo de Recursos Humanos.			- Acta de asistencia - Encuesta - Satisfacción - Registro fotográfico

### VIII.2.4. Capacitación en Delitos contra las Personas (Semestral)

La protección a la vida de las personas, por medio de poder desplegar todas las acciones necesarias para favorecer la seguridad, es una de los principios con el que la Misión Evangélica San Pablo de Chile, orienta sus acciones, por lo anterior tener un conocimiento claro de aquellas acciones caratuladas como dañinas y que requieren de acciones

inmediatas para subsanar la ocurrencia de un hecho, es de carácter fundamental, por lo que la capacitación en esta área contempla:

TEMÁTICA DE CAPACITACIÓN	DESTINATARIOS	DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA ACTIVIDAD	RECURSOS REQUERIDOS
Capacitación en materia de delitos contra la probidad de los recursos públicos: Fraudes Malversación Mal uso de fondos.	Equipo profesional y administrativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Esta formación especializada en la materia. Se orienta en el derecho a la vida, por lo que cualquier acción, omisión, negligencia e intención, que atente contra ella será motivo de delito. Con la presente formación se le formará en materia de derecho penal, en concreto en delitos contra las personas.</li> <li>Conocer el homicidio y sus formas, conocer los delitos contra la libertad e indemnidad sexual, conocer los delitos contra el honor y conocer los delitos contra las relaciones familiares.</li> </ul>	Recursos materiales: <ul style="list-style-type: none"> <li>Material de oficina</li> <li>Material impreso</li> </ul> Recursos tecnológicos: <ul style="list-style-type: none"> <li>Data.</li> <li>Notebook.</li> <li>Material digital.</li> </ul>
<b>RESPONSABLE</b>			<b>VERIFICADORES</b>
Encargado de Prevención del delito de MESP y Equipo de Recursos Humanos.			- Acta de asistencia - Encuesta Satisfacción - Registro fotográfico

### VIII.2.5. Capacitación en Delitos contra los DDHH (Semestral)

TEMÁTICA DE CAPACITACIÓN	DESTINATARIOS	DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA ACTIVIDAD	RECURSOS REQUERIDOS
Capacitación en materia de delitos contra la probidad de los recursos públicos: Fraudes Malversación Mal uso de fondos.	Equipo profesional y administrativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacitación que busca ahondar en los aspectos cruciales de los Derechos Humanos aplicados a la migración, las cuestiones de género o el ciberespacio. Todo ello, a través de un curso con materiales didácticos elaborados por el equipo de RRHH.</li> <li>Temas:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Protección Universal de los DDHH</li> <li>- Desarrollo Humano</li> <li>- Género, identidad y diversidad</li> <li>- Protección de Derechos</li> <li>- Delitos a DDHH</li> <li>- Formas de mitigación, prevención y denuncia.</li> </ul> </li> </ul>	Recursos materiales: <ul style="list-style-type: none"> <li>Material de oficina</li> <li>Material impreso</li> </ul> Recursos tecnológicos: <ul style="list-style-type: none"> <li>Data.</li> <li>Notebook.</li> <li>Material digital.</li> </ul>
<b>RESPONSABLE</b>			<b>VERIFICADORES</b>
Encargado de Prevención del delito de MESP y Equipo de Recursos Humanos.			- Acta de asistencia - Encuesta Satisfacción - Registro fotográfico

## IX. PROCEDIMIENTO FORMAL DE DETECCIÓN DE RIESGOS

### 1. MATRIZ DE RIESGO

Para elaborar esta matriz la Institución ha identificado, diagnosticado, evaluado y entendido los riesgos asociados a delitos que pudiesen afectar la salud, educación, integridad, libertad e indemnidad sexual de NNA y los delitos por uso de recursos públicos, administrativos y de índole laboral.

Para esta etapa se han tomado como referencia los delitos contenidos en la ley 20.393 y que son susceptibles de generar responsabilidad penal para la Institución, pero además aquellos otros delitos o conductas que atentan contra los derechos y el interés superior de los niños, niñas y adolescentes.

Esta información, como ya se ha mencionado ha sido incorporada en la Matriz de Riesgos de Delitos de la Misión Evangélica San Pablo de Chile.

RIESGOS ASOCIADOS A DELITOS QUE PUDIESEN AFECTAR LA SALUD, EDUCACIÓN, INTEGRIDAD, LIBERTAD E INDEMNIDAD SEXUAL DE NNA	Probabilidad (Ocurrencia)	Gravedad (Impacto)	Valor del Riesgo	Nivel de Riesgo
1.- Ausencia de gestiones orientadas a la inscripción en la red de salud primaria de los/as NNA del Programa, privando el derecho al acceso y/o tratamiento por condiciones de salud.	Muy baja	Muy bajo	1	Riesgo marginal
2.- Ausencia de gestiones orientadas a la escolarización de los/as NNA del Programa, privando el derecho de acceso a la educación.	Muy baja	Muy bajo	1	Riesgo marginal
3.- Segregar y/o discriminar a los NNA del Programa por identidad, religión, cultura y etnia.	Muy baja	Muy bajo	1	Riesgo marginal
4.- Trato indigno y menoscabo a los NNA del Programa, por parte de la Institución, poniendo en riesgos su desarrollo integral como persona.	Muy baja	Muy bajo	1	Riesgo marginal
5.- Maltrato físico y/o psicológico a los NNA del Programa por parte de funcionarios de la Institución.	Muy baja	Muy bajo	1	Riesgo marginal
6.- Conductas transgresoras y/o abuso en la esfera de la indemnidad sexual en contra de los NNA del Programa, por parte de funcionarios de la Institución.	Muy baja	Muy bajo	1	Riesgo marginal
7.- No atender las opiniones y/o reclamos de los NNA del programa, desacreditando su derecho a la expresión y libertad de opinión.	Muy baja	Muy bajo	1	Riesgo marginal
8.- No denunciar o poner en conocimiento a organismos judiciales de hechos que pudiesen ser constitutivos de delitos (maltrato infantil, VIF, abuso sexual entre otros) que se originen en contra de los NNA del Programa.	Muy baja	Muy bajo	1	Riesgo marginal

RIESGOS ASOCIADOS A DELITOS POR USO DE RECURSOS PUBLICOS	Probabilidad (Ocurrencia)	Gravedad (Impacto)	Valor del Riesgo	Nivel de Riesgo
1.- Realizar acciones de cohecho que atenten contra la integridad del programa.	Muy baja	Muy bajo	1	Riesgo marginal
2.- Ejecutar acciones de lavado de activos al interior del programa.	Muy baja	Muy bajo	1	Riesgo marginal
3.- Financiar cualquier actividad vinculada con el terrorismo.	Muy baja	Muy bajo	1	Riesgo marginal

A partir de esta matriz se cuenta en la institución con un plan trianual de prevención de delitos, que será ejecutado, supervisado y actualizado en su cumplimiento por el responsable de prevención de delitos. La actualización de la matriz será cada tres años.

## 2. RESPONSABLE DE PREVENCIÓN DE DELITOS (RPD)

El/la responsable de prevención de delitos (RPD) tiene como principal función administrar el Modelo de Prevención de Delitos, desarrollado e implementado por la Misión Evangélica San Pablo de Chile y sus programas, velando por su correcto funcionamiento y operación.

Adicionalmente, debe establecer y dar cumplimiento a las Políticas, Procedimientos, y al Modelo de Prevención de Delitos, así como sugerir el desarrollo e implementación de cualquier otra política y/o procedimiento que estime necesario para complementar y entregar apoyo y efectividad al Modelo existente (Art.4°, 3, b) Ley No 20.393).

La responsable de prevención de delitos (RPD) a nivel institucional será la profesional Psi. Gemita Quilodrán Molina, quien en el ejercicio de estas funciones, cuenta con plena y total autonomía respecto de la administración de la Misión Evangélica San Pablo de Chile; y mantiene acceso directo y permanente a la Administración Central y Directorio de la institución, con el fin de rendir cuenta de su gestión, informar sobre las medidas y planes implementados y, en general, sobre todos aquellos hechos que sean calificados como relevantes de poner en conocimiento a la Administración de la Persona Jurídica.

Con el fin de facilitar las investigaciones específicas que deba realizar el RPD en el cumplimiento de su función y, además realizar los monitoreos y evaluaciones al sistema de prevención que correspondan, éste tendrá acceso directo e irrestricto a las distintas áreas de los programas, pudiendo solicitar y revisar la información que resulte pertinente para la ejecución de sus funciones.

Como administradora del Modelo de Prevención de Delitos, la encargada de prevención le corresponden las siguientes responsabilidades:

1. Velar por el correcto establecimiento y operación del Modelo, de acuerdo a las normas establecidas por la Misión Evangélica San Pablo de Chile y conforme a sus facultades y deberes legales.
2. Coordinar que las distintas áreas cumplan con las leyes y normas de prevención de los delitos mencionados en el presente Manual.
3. Reportar semestralmente al Directorio, sobre el estado del MPD y asuntos de su competencia y gestión.
4. Promover que los procesos que desarrolla la organización posean controles efectivos de prevención de riesgos de delitos contemplados en la ley 20.393 y en el artículo N° 16 de la ley 20.931 y mantener el registro de evidencias del cumplimiento y ejecución de estos controles.
5. Informar oportunamente al Directorio cualquier situación sobre la que deba tomar conocimiento y que pudiera tipificarse como delito o conducta ética no tolerable, a fin de que este último adopte las medidas del caso.
6. Promover el diseño y actualizaciones necesarias de las políticas, procedimientos, directrices y lineamientos, incluyendo el presente Manual, para la operación efectiva del MPD.
7. Incorporar al Modelo de prevención los cambios que sean necesarios cuando se produzcan modificaciones legislativas o normativas que lo afecten.
8. Velar porque todos los miembros y colaboradores de la organización posean el conocimiento y cumplimiento de los protocolos, políticas, procedimientos, directrices y lineamientos establecidos, como elementos de prevención de delitos en el actuar diario, así como las obligaciones y sanciones que emanan del funcionamiento del Modelo.
9. Liderar investigaciones cuando exista una denuncia válida, o una situación sospechosa que lo amerite, reuniendo todos los medios de prueba necesarios y eventualmente proponer al Directorio el envío de los antecedentes al Ministerio Público.
10. Resguardar la confidencialidad de las investigaciones y de todos los antecedentes que se recopilen en el curso del análisis.
11. Verificar el diseño e implementar los programas de capacitación dirigidos a los miembros de la organización y a los colaboradores, sobre la Ley No 20.393, su impacto en la organización, así como del funcionamiento del MPD.

12. Identificar y analizar los riesgos de delitos y de otras conductas que sean éticamente inaceptables, promover la implementación de actividades de control para la prevención y mitigación de dichos riesgos y adecuada operación del MPD.
13. Mantener una lista actualizada de actividades que puedan representar, por la forma en que ellas se realizan o por las características propias de las mismas, un riesgo de comisión de los delitos contra niños, niñas y adolescentes, así como respecto del corrector uso de fondos públicos.
14. Fomentar que los procesos y actividades internas de los programas, cuenten con controles efectivos de prevención de riesgos de delitos y mantener registros adecuados de evidencia del cumplimiento y ejecución de estos controles.
15. Mantener un registro confidencial que contendrá al menos la información de:
  - a. Todas denuncias recibidas sean por conductos informales o a través del canal de denuncias,
  - b. Todas las investigaciones realizadas con sus respectivos antecedentes y resultados;
  - c. Registro de control de excepciones y transacciones inusuales; y, en caso de existir
  - d. Registro de los intercambios de información con el Ministerio Público.
16. La RPD deberá monitorear la efectividad del MPD por medio de auditorías periódicas, las que deberán ser incluidas y realizadas conforme al plan anual de auditoría.
17. La RPD es el receptor de cualquier denuncia presentada por la falta de cumplimiento del MPD o comisión de un eventual acto ilícito.

### **3. CANALES DE DENUNCIA**

La Misión Evangélica San Pablo de Chile cuenta con canales de denuncia o mecanismos de recepción a nivel institucional que permite recoger observaciones, inquietudes, quejas, reclamos o denuncias de manera directa y anónima de los niños, niñas, adolescentes, jóvenes y sus familias, trabajadores de la organización, y en general cualquier tercero que tome conocimiento o noticia de alguno de los hechos presentados en el MPD, entre los canales de denuncia se cuenta con:

- Buzón de opiniones, quejas y sugerencias, visible en las recepciones de los programas y a disposición de los NNA y sus familias.
- Banner de opiniones, denuncias y reclamos habilitado en el página web [www.imesp.cl](http://www.imesp.cl)
- Existencia de libro de reclamos y sugerencias.

- Entrevistas de el/la Director/a y/o profesionales del programa con los NNA, sus familias o instituciones de la red.
- Entrevistas de retroalimentación entre Director/a con los funcionarios.
- Evaluaciones de desempeño, realizada por los funcionarios de la institución.
- Entrevistas realizadas en terreno o efectuando visitas domiciliarias.
- A través de correos electrónicos o cartas recepcionadas en el programa.
- Por medio de las redes sociales existentes a nivel institucional (WhatsApp y Facebook)

**Se dará respuesta a las denuncias recibidas en un plazo máximo de 15 días hábiles.**

## **X. PROCEDIMIENTOS ANTE DENUNCIAS DE DELITO Y/O SOSPECHAS DE DELITO**

### **X.1. PROCEDIMIENTO PARA DENUNCIAS EN EL CASO DE DELITOS DE CARÁCTER ADMINISTRATIVO**

**PASO 1:** Las denuncias recibidas deben ser registradas por el responsable de prevención de delitos, quien debe mantener la confidencialidad de dicho registro manteniendo en reserva tanto los hechos denunciados, como la identidad del denunciante y del denunciado, permitiéndose solo la divulgación de aquellos datos necesarios para llevar a cabo las acciones que la investigación requiera. Se realiza un análisis oportuno de los hechos denunciados, a fin de determinar la materia de la denuncia y adoptar, según el caso, las medidas que corresponda.

**PASO 2: LA INVESTIGACIÓN SUMARIA:** Cuando se constate que presumiblemente un/una colaborador(a), ha transgredido las obligaciones, deberes o prohibiciones que la ley le impone, no obstante, no se trate de una infracción de gravedad, la autoridad podrá disponer una investigación sumaria.

Como resultado de una investigación sumaria, no podrá aplicarse la medida disciplinaria de destitución.

No obstante, la misma disposición señala que ello es sin perjuicio de los casos que contemple expresamente la ley.

Dentro de estas situaciones de excepción está el caso previsto de situación presumible de delito, por negligencia u omisión de protocolos de funcionamiento del/la colaborador(a), que genere una actitud errónea de las estipuladas en la institución.

Por su parte, la investigación sumaria, permite:

- Determinar la existencia de los hechos que constituyen la infracción.
- Determinar los funcionarios involucrados.
- El grado o calidad de participación de los mismos.

La **responsabilidad administrativa** es la que deriva del incumplimiento de obligaciones o deberes funcionarios, que amerita la aplicación de alguna de las medidas disciplinarias que contempla el presente protocolo.

Toda persona tiene responsabilidad civil, esto es, la que deriva de no haber cumplido o haber retardado el cumplimiento de las obligaciones que para ella emanan de un contrato (responsabilidad civil contractual) y la que resulta de su actuar doloso (intencionado) o culpable (negligente) que ha causado daño a terceros (responsabilidad civil extracontractual).

**PASO 3: Las medidas disciplinarias** que contempla el protocolo y sus regulaciones son tres:

- LA CENSURA:** consiste en “la reprensión por escrito que se hace al funcionario, de la cual se dejará constancia en su hoja de vida, mediante una anotación de demérito de dos puntos en el factor de calificación correspondiente”.
- LA SUSPENSIÓN DEL EMPLEO CON PRIVACIÓN DE REMUNERACIONES:** “La suspensión consiste en la privación temporal del empleo con goce de un cincuenta a un setenta por ciento de las remuneraciones y sin poder hacer uso de los derechos y prerrogativas inherentes al cargo”. De ella también se dejará constancia en la hoja de vida del funcionario mediante una anotación de demérito, que se contemplaran en su evaluación de desempeño.
- LA DESTITUCIÓN:** Es la más grave de las medidas disciplinarias. Se define como “la decisión de la autoridad facultada para hacer el nombramiento de poner término a los servicios de un funcionario”.



Figura 6: Flujograma de delitos de carácter Administrativos.

## X.2. PROCEDIMIENTO PARA LAS DENUNCIAS EN EL CASO DE DELITOS POR USO INCORRECTO DE RECURSOS PÚBLICOS.

**PASO 1:** Las denuncias recibidas deben ser registradas por el responsable de prevención de delitos, quien debe mantener la confidencialidad de dicho registro manteniendo en reserva tanto los hechos denunciados, como la identidad del denunciante y del denunciado, permitiéndose solo la divulgación de aquellos datos necesarios para llevar a cabo las acciones que la investigación requiera. Se realiza un análisis oportuno de los hechos denunciados, a fin de determinar la materia de la denuncia y adoptar, según el caso, las medidas que corresponda.

**PASO 2:** Las investigaciones de los eventuales delitos estarán a cargo del responsable de prevención de delitos, a menos que la denuncia involucre a este último, directa o

indirectamente, circunstancia que deberá ser informada al Directorio de la institución para que designe a otra persona a cargo de la investigación.

El Responsable de Prevención de Delitos deberá respetar la presunción de inocencia de la persona denunciada.

**PASO 3:** Con el fin de dar mayor credibilidad y confiabilidad a los Canales de Denuncias, el Encargado de Prevención de Delitos comunicará al denunciante, las acciones tomadas al momento de la recepción de la denuncia y al finalizar la investigación, en forma breve y en términos generales, siempre que el denunciante haya señalado un correo electrónico válido de contacto. Además, cuando las circunstancias así lo ameriten, se podrá instruir la difusión interna del resultado de la investigación y de las medidas adoptadas, para que sean conocidas por todos los estamentos de la institución, manteniendo siempre la confidencialidad del denunciante.

**PASO 4:** Este procedimiento deberá ser controlado permanentemente y revisado al menos una vez al año, a partir de su entrada en vigencia, por el responsable de prevención de delitos, proponiendo los cambios que sean necesarios tanto en la forma como en el fondo.



Figura 7: Cronograma de Procedimiento en Delito de Uso Incorrecto de Recursos Públicos

### **X.3. PROCEDIMIENTO PARA LAS DENUNCIAS EN EL CASO DE DELITOS QUE PUDIESEN AFECTAR LA SALUD, EDUCACIÓN, INTEGRIDAD, LIBERTAD E INDEMNIDAD SEXUAL DE NNAJ**

Todo funcionario(a) de la Misión Evangélica San Pablo de Chile que tenga conocimiento de la comisión de un hecho que constituya crimen o simple delito en contra de algún niño, niña o adolescente atendido por SENAME, deberá comunicar esta situación a la autoridad competente en materia criminal de forma inmediata.

#### **1. Procedimiento General, Para estos efectos:**

- a. **Mecanismos de Denuncia:** Dependiendo de las circunstancias de cada caso, de la gravedad de los hechos de que se trate y de la necesidad de intervenir rápidamente, las personas mencionadas anteriormente que tomen conocimiento, deberán comunicarlos a su superior jerárquico o, en su caso, directamente al Ministerio Público, al Servicio de Mejor Niñez, a Carabineros de Chile, a la Policía de Investigaciones o ante cualquier tribunal con competencia criminal.
- b. **Plazos:** Deberá cumplirse con esta obligación de inmediato o dentro de las 24 horas siguientes al momento en que se tomó conocimiento de los hechos.
- c. **Proceso con NNAJ:** Se debe prestar la colaboración que se requiera en la investigación que se inicie, procurando evitar o disminuir cualquier perturbación que hubieren de soportar los niños, niñas, adolescentes, jóvenes y/o sus familias.
- d. **Acciones Reparatorias:** Junto con presentar la denuncia e informar a la autoridad competente, se debe actuar de inmediato otorgando protección y contención a los NNA afectados y, si el caso amerita atención médica, se debe concurrir en el más breve plazo al servicio de urgencia o atención de salud.

#### **2. Procedimiento interno:**

**PASO 1.** Si los hechos son atribuidos a trabajadores o dependientes del Programa, se procederá, de acuerdo a la normativa legal o contractual que posea con la Institución, separándolo inmediatamente de sus labores, con el objeto de prevenir futuras vulneraciones, a su vez se deberá informar al Juzgado de Familia correspondiente, respecto de las responsabilidades de los trabajadores o dependientes afectados con la medida.

**PASO 2.** Será obligación del director/a del programa informar inmediatamente los hechos acontecidos, a la Dirección Regional del SENAME, utilizando al efecto el medio más expedito disponible (*activar circular N°5, ver adjuntos*).

**PASO 3.** El programa debe confeccionar un informe escrito sobre los acontecimientos dirigido a la a la Dirección Regional del SENAME, dentro de los 3 días de ocurrido el o los hechos, indicando las medidas tomadas para proteger el NNA y evitar la ocurrencia de eventuales futuras vulneraciones. El informe deberá contener información expresa sobre la denuncia y comunicación a la autoridad pertinente, adjuntando los registros y antecedentes que permitan su constatación.

El informe debe contener a lo menos:

- a. Nombre de la Institución.
- b. Fecha
- c. Identificación del/la denunciante e instancia ante el cual dio cuenta de los hechos, adjuntando copia de ella.
- d. Forma a través de la cual tomó conocimiento de la situación.
- e. Situación denunciada, identificación del NNA víctimas, tipo de maltrato o abuso.
- f. Acciones adoptadas por el programa:
  - Cuando los hechos revistan las características de delito, para la elaboración de informes o cualquier otro aspecto, no podrá tomarse declaración a los NNA afectados.
  - Se deberá informar dentro del más breve plazo a la familia o adulto responsable del NNA.
  - La ocurrencia de estos hechos será motivo de reflexión profunda por parte del equipo profesional del programa, abordando el nivel de intervención, evaluando los procedimientos, estándares de personal, idoneidad técnica de los trabajadores, capacitación y cuidado de equipo, entre otros aspectos, de esta forma que se concluya con la adopción de medidas preventivas que eviten la ocurrencia o reiteración de estos hechos.
  - Para lo anterior el tiempo no podrá ser superior a 20 días hábiles, luego las conclusiones y hechos ocurridos deben documentarse y enviarse a la Dirección Regional de SENAME para intercambiar observaciones, encontrándose disponibles para los procesos de evaluación y supervisión técnica.



Figura 8: Cronograma Procedimientos de denuncia Delitos asociado a NNAJ

#### X.4. PROCEDIMIENTO ANTE DENUNCIAS DE DELITOS CONTRA LAS PERSONAS

##### PASO 1.Recepción de la Denuncia

Lugar de denuncia : La denuncia debe ser realizada por el o la colaborador(a) que recepcione los hechos constitutivos de delito, por medio de una denuncia formal y que contenga con claridad todos los antecedentes recabados, dirigido a su Dirección directa.

Contenido de la denuncia :

- a. Nombre de la Institución.
- b. Fecha
- c. Identificación del/la denunciante e instancia ante el cual dio cuenta de los hechos, adjuntando copia de ella.
- d. Forma a través de la cual tomó conocimiento de la situación.

- e. Situación denunciada, identificación del NNA víctimas, tipo de maltrato o abuso.
- f. Acciones adoptadas por el programa:
  - Cuando los hechos revistan las características de delito, para la elaboración de informes o cualquier otro aspecto, no podrá tomarse declaración a los NNA afectados.
  - Se deberá informar dentro del más breve plazo a la familia o adulto responsable del NNA.
  - La ocurrencia de estos hechos será motivo de reflexión profunda por parte del equipo profesional del programa, abordando el nivel de intervención, evaluando los procedimientos, estándares de personal, idoneidad técnica de los trabajadores, capacitación y cuidado de equipo, entre otros aspectos, de esta forma que se concluya con la adopción de medidas preventivas que eviten la ocurrencia o reiteración de estos hechos.
  - Para lo anterior el tiempo no podrá ser superior a 20 días hábiles, luego las conclusiones y hechos ocurridos deben documentarse y enviarse a la Dirección Regional de SENAME para intercambiar observaciones, encontrándose disponibles para los procesos de evaluación y supervisión técnica.

#### **PASO 2.** Registro de la Denuncia

Documentación : Todo hecho constitutivo de delito, debe ser denunciado a los organismos pertinentes en el área, ya sea: Fiscalía, Policía de Investigaciones y carabineros, como al Servicio al cual la institución opera sus funciones: SENAME, Servicio de Protección Especializada.

#### **PASO 3.** Investigación Preliminar

Recopilación de pruebas : a cargo de la Dirección del Programa, en conjunto con el equipo de colaboradores.

Medidas de protección : Se tomarán medidas de resguardo que apunten a: esclarecer los hechos, generar las denuncias pertinentes, resguardar la integridad de los y las involucrados(as) y favorecer como subsanar los hechos ocurridos.

#### **PASO 4.** Formalización de la Investigación:

Informar sobre el inicio de la investigación y mantener el resguardo de la información, ya que revisten carácter de evidencia o prueba y es materia de investigación.

#### **PASO 5. Cierre de la Investigación**

Se dé por concluido el proceso, una vez los organismos pertinentes en la materia hayan realizado las indagaciones pertinentes y dictado las medidas y sanciones.



Figura 9: Cronograma de Procedimiento de Delitos contra las personas.

#### **X.5. PROCEDIMIENTO ANTE LAS DENUNCIAS DE DELITOS ASOCIADOS A LA TRANSGRESIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS**

**PASO 1:** El procedimiento se inicia cuando el Encargado de Prevención de Delitos, recibe información fidedigna que revele violaciones sistemáticas de los derechos enunciados en los tratados y convenios que se adscribe la Misión Evangélica San Pablo de Chile.

**PASO 2:** El/La Encargado de Prevención de Delitos y el equipo de RRHH, solicita a los colaboradores que colaboren en el examen de la información, mediante la presentación de observaciones.

**PASO 3:** Sobre la base de las observaciones y cualquier otra información pertinente disponible, el encargado de Prevención de Delitos, junto a uno o a varios de los colaboradores, debe realizar una investigación y presentar un informe urgente. Cuando proceda y con el consentimiento del interesado, la investigación puede incluir una visita a su territorio.

**PASO 4:** El Directorio de la Misión Evangélica San Pablo de Chile, en conjunto con Encargado de Prevención de Delitos y Encargado de Recursos Humanos, examinan las conclusiones de la investigación y remite a los organismos pertinentes (plazo 24 horas) los que serán quienes evaluarán los hechos y la pertinencia de medidas y sanciones asociadas a los delitos mencionados y recabados en la investigación.

**PASO 5:** Posterior al proceso investigativo, antecedentes otorgados a organismos judiciales y penales en la materia. Se debe realizar un seguimiento de los resultados y acciones emanadas (por un periodo de seis meses). El procedimiento de investigación es confidencial y la colaboración de los afectados y denunciantes, se debe consierar en todas las fases del proceso.



Figura 10: Cronograma de Procedimiento de Delitos contra Derechos Humanos.

## **XI. NORMATIVA DE FUNCIONAMIENTO**

### **1. CÓDIGO Y COMISIÓN DE ÉTICA**

El código de Ética institucional y un reglamento interno que establece un marco de conducta y una guía para todos los colaboradores que se desempeñen en los programas de la Misión Evangélica San Pablo de Chile, esto con el objetivo de alinear sus comportamientos a los niveles de profesionalismo exigidos, ya sea en las relaciones que establezcan en forma interna, como en sus interrelaciones con los niños, niñas, adolescentes, familias, la comunidad, instituciones de la red y otros actores del ámbito externo en el cual se desenvuelve la institución.

La Misión Evangélica San Pablo de Chile declara la conformación de una “Comisión de Ética”, interdisciplinaria en su composición y que funcionará como entidad colegiada, de carácter consultivo y asesor. El propósito de esta comisión de ética será velar que las actividades de cuidado, evaluación, acompañamiento e intervención se desarrollen en base a los valores éticos de la institución, las directrices del derecho internacional de los derechos humanos de la niñez, la adolescencia y la familia, y la mejor evidencia disponible, de modo de promover la reflexión colectiva sobre el quehacer profesional en protección y resguardar los derechos de niños, niñas y adolescentes.

La comisión de ética de la Misión Evangélica San Pablo de Chile estará conformada por el Director Ejecutivo de los Programas don Marco Durán Roa y por el Obispo de la institución, ambos con la disponibilidad para asesorar frente a situaciones de denuncias que requieran decisiones éticas, como desvinculación de trabajadores, ordenar investigaciones internas, decisiones de bioética, revisiones de intervención técnica, entre otras.

Esta comisión no será permanente, se constituirá y conformará a solicitud de la administración cada vez que se planteen situaciones que, a juicio de ésta, requiera de una revisión o asesoría cuando se desarrollen ciertos hechos que puedan revestir la toma de decisiones éticas en la institución y que, de no definirse, podrían agravarse al punto de constituir caracteres de delito.

### **2. CANALES DE INFORMACIÓN**

La Misión Evangélica San Pablo de Chile establecerá canales de comunicación que permiten dar a conocer de manera periódica a los niños, niñas, adolescentes, y a sus familias y adultos responsables, la información adecuada, según la edad, desarrollo y capacidad

intelectual, información y herramientas que aporten a la prevención del abuso y autocuidado.

Para lo anterior, se desarrollarán capacitaciones trimestrales con los/las NNA y los equipos profesionales sobre los derechos de los/las NNA atendidos en los programas, reforzando el desarrollo de estrategias que posibiliten el desarrollo de técnicas de autocuidado. Además, se contará con una calendarización de actividades de difusión y sensibilización en torno a la prevención del abuso el que se realizará al interior del programa y también en la comunidad, pudiendo implementar stands informativos, ejecutar talleres participativos y realizar charlas informativas en colegios, juntas de vecinos y la comunidad en la cual se encuentra emplazado el programa.

Se contará con información sobre los derechos de forma clara y comprensiva en las salas de recepción y espera de los programas, la que será visible para todas las personas que visiten las dependencias. Se hará entrega de dípticos informativos a las familias y NNA intervenidos, los que serán diferenciados por rango etario y desarrollo cognitivo - emocional, generando a su vez, instancias de difusión y aprendizaje a través de las redes sociales por medio del envío de videos y material interactivo.

### **3. SUPERVISIÓN Y EVALUACIÓN**

A nivel institucional se establecerá un sistema de supervisión que permita dar a contar con un sistema de supervisión del modelo de prevención de delitos contra niños, niñas y adolescentes y de delitos que afecten el correcto uso de fondos públicos, el que deberá ser socializado entre sus trabajadores. Este sistema de supervisión del MPD será ejecutado por la responsable de prevención del delito conforme a sus funciones.

El sistema de supervisión incorporará el conocimiento por parte de los funcionarios del Reglamento interno de higiene y seguridad existente a nivel institucional, el Modelo de Prevención del delitos, Código de ética, Circulares y / u Orientaciones Técnicas de cada modalidad, para lo cual al momento de la inducción de los profesional se les hará entrega de una carpeta virtual con toda la información para su respectiva revisión, firmando un derecho a saber que quedará consignado en su carpeta de personal.

A partir de lo anterior, para llevar a cabo un proceso adecuado de supervisión y evaluación se llevarán a cabo instancias de capacitación y perfeccionamiento técnico de manera trimestral que permita instruir al equipo profesional sobre los principales lineamientos que guían quehacer profesional, permitiendo de esta forma generar instancias de retroalimentación con los funcionarios, acordando estrategias que permitan mejorar la practicas laborales que se encuentran en ejecución.

Cuando se realicen las instancias de evaluación y supervisión la obtención de resultados permitirá evaluar e implementar mejoras a los modelos de prevención adoptado a nivel institucional, asegurando la obtención de resultados favorables respecto al funcionamiento interno de la institución, mejorando con ello la calidad de la atención de niños, niñas y adolescentes, previniendo nuevas vulneraciones y garantizando la efectiva protección de sus derechos.

Asimismo, las acciones de evaluación de la ejecución del MPD, trae consigo la oportunidad de mejora continua de organización y administración que contribuirán positivamente a la disminución de situaciones de riesgo de mala utilización de recursos transferidos a la institución.

Propiedad Intelectual MESP de Chile





Chile  
en marcha

**4.- Identificación de Personas involucradas: Agregue tantos cuadros como personas involucradas existen.**

<b>Nombres:</b>	<b>Apellido Paterno:</b>	<b>Apellido Materno:</b>
<b>RUN:</b>		
<input type="checkbox"/> NNA	<input type="checkbox"/>	víctima/afectado
<input type="checkbox"/> funcionario/ dependiente	<input type="checkbox"/>	eventual responsable
<input type="checkbox"/> persona ajena al Centro/Proyecto	<input type="checkbox"/>	testigo

<b>Nombres:</b>	<b>Apellido Paterno:</b>	<b>Apellido Materno:</b>
<b>RUN:</b>		
<input type="checkbox"/> NNA	<input type="checkbox"/>	víctima/afectado
<input type="checkbox"/> funcionario/ dependiente	<input type="checkbox"/>	eventual responsable
<input type="checkbox"/> persona ajena al Centro/Proyecto	<input type="checkbox"/>	testigo

<b>Nombres:</b>	<b>Apellido Paterno:</b>	<b>Apellido Materno:</b>
<b>RUN:</b>		
<input type="checkbox"/> NNA	<input type="checkbox"/>	víctima/afectado
<input type="checkbox"/> funcionario/ dependiente	<input type="checkbox"/>	eventual responsable
<input type="checkbox"/> persona ajena al Centro/Proyecto	<input type="checkbox"/>	testigo

**5.- Acciones realizadas:**

**Denuncia autoridad competente en materia criminal:**

Fecha de la Denuncia:	___/___/___	Autoridad (Tribunal, Fiscalía, PDI, Carabineros):	
Responsable:		RUT	
Nº Oficio:			
Rol Único de Causa			

[2]



Chile  
en marcha

**Comunicación al tribunal competente:**

Fecha del Oficio:	__/__/__	Tribunal:	
Responsable:		RUT:	
N° Oficio:	Observaciones		
Rol Único de Causa			

**Información a la familia o adulto responsable**

Fecha:		Familiar contactado:	
Responsable:			
Observaciones			

**6.- Medidas adoptadas:**

**Medidas de protección:** Refiere a todas las acciones inmediatas a partir del conocimiento del hecho.

descripción	fecha	responsable	observaciones



**Chile**  
en marcha

**Medidas para prevenir nuevas vulneraciones:** Refiere a todas las acciones posteriores a implementar en el Centro, Residencia, Programa o Proyecto para que los hechos que dieron apertura a la presente Fichas, no se vuelvan a repetir al interior de este.

descripción	fecha	responsable	observaciones

**7.- Responsable del llenado de la Ficha:**

\_\_\_\_\_

**Nombre Completo**                      **Cargo**                      **Firma**

## 2. FORMULARIO DE DENUNCIAS ANTE DELITOS Y/O SOSPECHAS DE DELITOS.



DENUNCIAS CONSTITUTIVAS DE DELITO

### FORMULARIO DE DENUNCIA

#### Observaciones:

Es importante completar los datos obligatorios para que la denuncia cumpla con los requisitos que establece la ley. Estos están señalados con un asterisco rojo (\*). Todos los datos son importantes para la investigación por lo que se solicita llenarlos.

El formulario, debe contener, nombre, firma y timbre de la Institución.

#### DENUNCIA

Fecha	
Hora	

#### I. ANTECEDENTES DEL/A DENUNCIANTE

Nombres *	
Apellido paterno *	
Apellido materno *	
RUT/Pasaporte *	
Fecha de nacimiento	
Edad	
Sexo o Género	
Estado civil	
Nacionalidad	
Escolaridad	
Profesión u oficio	
Lugar de trabajo	
Domicilio *	Avda./Calle/Psje
	Block/Depto
	Villa/Población
	Comuna
	Región
Teléfono (fijo y/o celular) *	
Horario disponible para contacto	
Correo electrónico	
Parentesco o vínculo con víctima si lo hay	





## II. ANTECEDENTES DE LA VÍCTIMA

<b>Nombres</b>		
<b>Apellido paterno</b>		
<b>Apellido materno</b>		
<b>RUT/Pasaporte</b>		
<b>Fecha de nacimiento</b>		
<b>Edad</b>		
<b>Sexo o Género</b>		
<b>Estado civil</b>		
<b>Nacionalidad</b>		
<b>Escolaridad</b>		
<b>Domicilio</b>	<b>Avda./Calle/Psje</b>	
	<b>Block/Depto</b>	
	<b>Villa/Población</b>	
	<b>Comuna</b>	
	<b>Región</b>	
<b>Teléfono (fijo y/o celular)</b>		
<b>Correo electrónico</b>		
<b>Adulto protector/referente (cuando se trate de una denuncia en favor de un niño, niña o adolescente)</b>	<b>Nombre</b>	
	<b>Rut (si lo sabe)</b>	
	<b>Domicilio</b>	
	<b>Teléfono</b>	
	<b>Correo electrónico</b>	
	<b>Vínculo</b>	





## III. ANTECEDENTES DEL/A DENUNCIADO/A

<b>Nombres *</b>		
<b>Apellido paterno *</b>		
<b>Apellido materno *</b>		
<b>Apodo (s)</b>		
<b>RUT/Pasaporte</b>		
<b>Fecha de nacimiento</b>		
<b>Edad</b>		
<b>Sexo o Género</b>		
<b>Estado civil</b>		
<b>Nacionalidad</b>		
<b>Escolaridad</b>		
<b>Profesión u oficio</b>		
<b>Lugar de trabajo</b>		
<b>Domicilio</b>	<b>Avda./Calle/Psje</b>	
	<b>Block/Depto</b>	
	<b>Villa/Población</b>	
	<b>Comuna</b>	
	<b>Provincia</b>	
	<b>Región</b>	
<b>Teléfono</b>		
<b>Correo electrónico</b>		
<b>Descripción morfológica</b>		
<b>Parentesco o vínculo con víctima niño, niña o adolescente de ser el caso</b>		

## IV. HECHOS QUE SE DENUNCIAN

<b>Fecha en que ocurrieron los hechos</b>	
<b>Hora aproximada</b>	
<b>Lugar (indique ubicación)</b>	





<b>Comuna</b>		
<b>Región</b>		
<b>En qué consistieron los hechos que denuncia: *</b>		
<b>TESTIGOS DE LOS HECHOS</b>		
<b>¿Existen testigos?</b> (marcar con una "x", en caso de respuesta "SI" completar lo solicitado)	<b>SI</b>	<b>Nombres/Apellidos/Apodos:</b>
		<b>Domicilio o datos para posterior ubicación:</b>
	<b>NO</b>	<b>Observaciones:</b>
	<b>NO SABE</b>	
<b>OTRAS EVIDENCIAS</b>		
<b>¿Posee otras evidencias?</b> (marcar con una "x", en caso de respuesta "SI" completar lo solicitado)	<b>SI</b>	<b>Videos</b>
		<b>Fotografías</b>
		<b>Otros</b>
	<b>NO</b>	<b>Observaciones:</b>

Nombres y apellidos del denunciante : \_\_\_\_\_

RUT/Pasaporte : \_\_\_\_\_



Propiedad Intelectual MESP de Chile



Misión Evangélica San Pablo de Chile

Propiedad Intelectual MESP de Chile